

**PEMENUHAN HAK-HAK BURUH *OUTSOURCING*  
MENURUT UU NOMER 13 TAHUN 2003 DI PT  
KARYA SIDORUKUN SANTOSA GRESIK**

**SKRIPSI**

**Disusun oleh :**

**ADAM ADENAN DHARMAWAN  
115020500111005**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat  
Untuk Meraih Derajat Sarjana Ekonomi**



**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM  
JURUSAN ILMU EKONOMI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS BRAWIJAYA  
MALANG  
2018**

## Identitas Tim Penguji Skripsi

### JUDUL SKRIPSI :

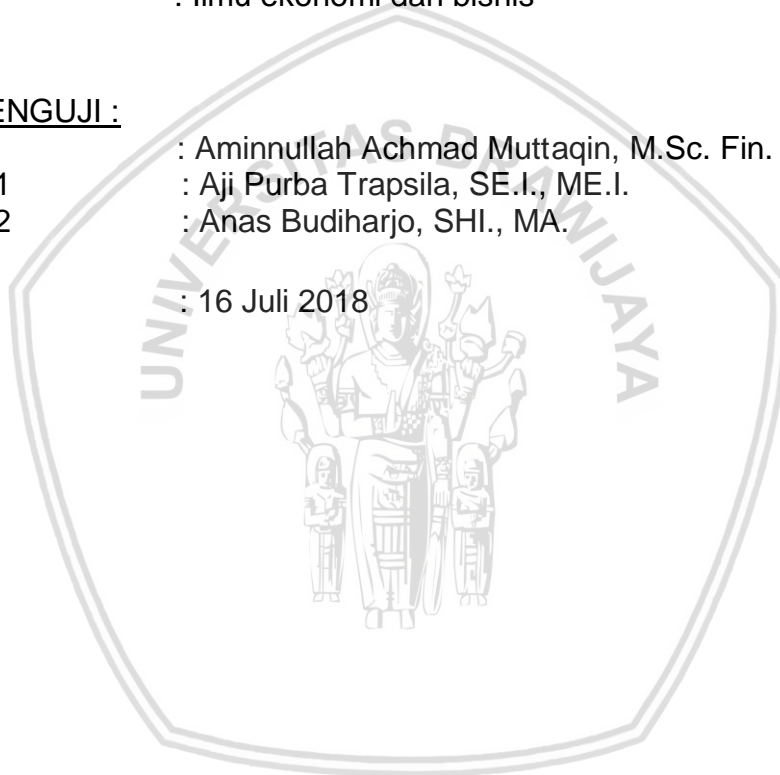
**PEMENUHAN HAK-HAK BURUH *OUTSOURCING* DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM DAN MENURUT UU NO 13 TAHUN 2003 DI PT. KARYA SIDORUKUN SANTOSA DI GRESIK**

Nama Mahasiswa : Adam Adenan Dharmawan  
NIM : 115020500111005  
Program Studi : Ekonomi Islam  
Fakultas : Ilmu ekonomi dan bisnis

### TIM DOSEN PENGUJI :

Pembimbing : Aminnullah Achmad Muttaqin, M.Sc. Fin.  
Dosen Penguji 1 : Aji Purba Trapsila, SE.I., ME.I.  
Dosen Penguji 2 : Anas Budiharjo, SHI., MA.

Tanggal Ujian : 16 Juli 2018



## ABSTRAKSI

Dharmawan, Adam Adenan. 2018. Pemenuhan Hak-Hak Buruh Outsourcing dalam Perspektif Ekonomi Islam dan Menurut Undang-Undang Nomer 13 Tahun 2003 di PT. Karya Sidorukun Santosa. Jurusan Ilmu Ekonomi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya. Aminnullah Achmad M, M.Sc. Fin.

Terjadinya persaingan dalam dunia bisnis semakin ketat. Perusahaan sulit untuk melakukan efisiensi sehingga biaya produksi tetap tinggi. Untuk mengurangi risiko maka timbul pemikiran dikalangan dunia usaha untuk menerapkan sistem outsourcing. UU Nomer 13 tahun 2003 Tenaga kerja *outsourcing* di Indonesia sampai saat ini masih kontroversial, banyak permasalahan yang terjadi di lapangan, yakni Pemotongan gaji mencapai 10% tanpa perjanjian sebelumnya, Pemutusan kontrak secara sepihak, Penunggakan pembayaran upah buruh dan tidak mendapatkan tunjangan sosial.

Fokus penelitian ini adalah bagaimana Pemenuhan hak-hak pekerja *outsourcing* dalam persepektif islam dan yang telah di atur dalam UU No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan di PT Karya Sidorukun Santosa, Gresik. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan Kualitatif, dengan rancangan penelitian studi kasus. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara, observasi, dokumentasi dan penyebaran angket kepada 112 buruh outsourcing. Pengecekan keabsahan data dilakukan dengan cara triangulasi sumber dan triangulasi teknik serta ketekunan peneliti.

Hasil Pemenuhan hak-hak buruh pada PT KSS dalam aspek hak untuk mendapatkan perlakuan yang sama dan hak untuk memperoleh pekerjaan mendapatkan prosentase sebesar 67%, dapat ditafsirkan sebagian besar hak-hak buruh terpenuhi. Pemenuhan hak buruh dalam hal memperoleh Perlindungan, Pengupahan, dan Kesejahteraan yang disebar melalui angket mendapatkan prosentase sebesar 71%. Yang artinya ditafsirkan sebagian besar hak buruh terpenuhi. Pada aspek pemenuhan hak buruh untuk mengikuti serikat pekerja, dapat di katakan sudah sebagian kecil terpenuhi dengan perolehan angket sebanyak 38%.

Dapat disimpulkan PT KSS sudah mengikuti ketetapan hak-hak buruh berdasarkan UU Nomer 13 tahun 2003, serta sudah sesuai dengan persepektif ekonomi islam. Bisa dilihat dari segi pemenuhan upah yang dibayarkan tepat pada waktunya dan sesuai dengan perjanjian diawal kerja. Pembayaran upah gaji dan upah lembur buruh pada perusahaan tersebut sudah sesuai dengan UU dan tidak pernah telat membayar upah buruh.

**Kata Kunci :** Outsourcing, Hak-Hak Buruh, Persepektif Ekonomi Islam, UU Nomer 13 tahun 2003.

## ABSTRACT

Dharmawan, Adam Adenan. 2018. The Fulfillment of Outsourcing Labor Rights in Islamic Economic Perspective and According to Statute Number 13 Year 2003 at PT.Karya Sidorukun Santosa. Department of Economic, Faculty of Economics and Busyness, University of Brawijaya. Aminnullah Achmad M, M.Sc. Fi.

The competition in business world is getting tighter. Enterprises are difficult to do the efficiency so the production cost is still high. In order to decrease the risk, it then appeared ideas to apply outsourcing system. Statute Number 13 Year 2003 about Outsourcing Labor/workers in Indonesia has been still controversial. Many issues occur in the field, such as payroll deductions over 10% without any agreement, contract termination unilaterally, delinquent payment of wage labor and there is no social benefit.

Focus of this research was how to fulfill outsourcing labor/workers' rights in Islamic perspective and it has been regulated in Statute Number 13 Year 2003 about employment at PT. Karya Sidorukun Sentosa, Gresik. This research used method of qualitative approach with research design of case study. Technique of collecting the data used interview, observation, documentation and deployment the questioners to 112 outsourcing labors. Checking data validity was conducted by triangulation of sources and triangulation of technique and researcher persistence.

The result of the fulfillment of labors' rights in PT KSS in aspect of right to obtain the same treatment and right to obtain job got percentage of 67%. it meant that most rights were fulfilled. The fulfillment of labors' rights to protection, payment and welfare deployed through questioner obtained percentage of 71%. It could be defined that most rights of labors were fulfilled. In aspect of labors' rights fulfillment to follow labor union, it could be said that the small portion was fulfilled by questioner acquisition of 38%.

It can be said that PT KSS has followed provision of labors' rights according to Statute Number 13 Year 2003, and it has been according to Islamic Economic perspective. It can be seen from wage fulfillment payed on time and according to agreement at the beginning of work. Payroll and overtime pay for labors/workers in that enterprise has been according to Statute and it is never late to pay the payroll.

**Key Words:** Outsourcing, Labors' Rights, Islamic Economic Perspective, Statute Number 13 Year 2003.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan hadirat Allah SWT atas segala rahmat, nikmat dan ridho-Nya, sehingga Skripsi yang berjudul " Pemenuhan Hak-Hak Buruh Outsourcing dalam Perspektif islam dan Menurut UU No 13 Tahun 2003 di PT Karya Sidorukun Santosa Gresik" dapat diselesaikan. Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi kualifikasi akademik di Program Sarjana di Universitas Brawijaya Malang Program Studi Ekonomi Islam.

Kelancaran dalam penulisan proposal ini tidak lepas dari peran serta berbagai pihak. Untuk itu, melalui kesempatan ini, penulis sampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada Bapak Aminnullah Achmad Muttaqin, M.Sc.Fin sebagai pembimbing. Tiada kata yang pantas penulis ucapkan selain do'a dan semoga Allah SWT membalas kebaikan beliau dengan kebaikan.

Penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna. Hal tersebut di sebabkan oleh karena penulis adalah seorang penulis pemula yang memiliki banyak kekurangan dan keterbatasan. Semoga skripsi ini dapat berguna bagi praktisi pendidikan luar biasa dan masyarakat luas.

Malang, Juli 2018

Adam Adenan

## RIWAYAT HIDUP



Adam Adenna Dharmawan lahir di Jombang pada tanggal 23 Juli 1993. Anak pertama dari tiga bersaudara ini adalah anak dari pasangan Sukarmo dan Sri Retno Wigati. Penulis tamat sekolah di SD Muhammdiyah Pada Tahun 2004 di Sidoarjo, tamat SMP pada tahun 2008 di SMPN 2 Taman, Sidoarjo, dan tahun 2011 tamat dari SMAN 1 KRIAN Sidoarjo. Pada tahun 2011 penulis mengikuti tes ke Univ. Brawijaya dan di terima melalui jalur SNMPTN Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis pada Program Studi Ekonomi Islam. Penulis berharap ilmunya dapat bermanfaat dikemudian hari.





## LEMBAR PERSEMBAHAN

Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Perjuangan menyelesaikan skripsi ini tentunya tidak lepas dari pihak-pihak yang selalu memberi semangat dan dukungan, untuk itu skripsi ini penulis persembahkan kepada :

1. Keempat orang tuaku tercinta (ayahanda Sukarmo dan Yoyok Purnomo serta Ibunda Sri Retno wigat dan Yayut Sugiarti) yang selalu menyelipkan doa dalam setiap sujudnya, yang selalu memberikan dukungan dan motivasi. Terima kasih telah menjadi orang tua terbaik di dunia ini.
2. Partner hidup yang selalu setia dalam keadaan apapun, my lovely “Anggun”, nyawa hidupku dan titipan terindah dari sang khalik “Akbar” yang selalu menjadi semangatku.
3. Nenek kesayanganku “Sri Marpiah” dan kakek kesayanganku di surga “Koesno Kadar”, terima kasih atas kasih sayang dan kehangatan yang kau berikan selama ini.
4. Untuk adik-adiku tersayang “angga, daffa, dan yudha” terima kasih sudah menjadi teman Ngopi yang asyik.
5. Untuk teman-teman EKIS Angkatan 2011. Terima kasih untuk 7 tahun yang Luar Biasaaa dan menegangkan seperti Coaler Coaster.

Malang, Juli 2018

Penulis

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya :

Nama : **Adam Adenan Dharmawan**  
Tempat, tanggal lahir : **Jombang, 23 Juli 1993**  
NIM : **115020500111005**  
Jurusan : **S1 Ilmu Ekonomi**  
Konsentrasi : **Ekonomi Islam**  
Alamat : **Perumahan Joyo Green Regency Blok B6, Malang**

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa SKRIPSI yang berjudul :

**Pemenuhan Hak-Hak Buruh *Outsourcing* Menurut Uu Nomer 13 Tahun 2003 /di PT  
Karya Sidorukun Santosa Gresik**

yang saya tulis adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat atau saduran dari Skripsi orang lain.

Apabila dikemudian hari ternyata pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabutnya predikat kelulusan dan gelar kesarjanaannya)

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Mengetahui,  
Dosen Pembimbing,

Aminnullah Achmad M, M.Sc. Fi  
NIP. 2016078711241001

Malang,

Yang membuat pernyataan,



Adam Adenan Dharmawan  
NIM. 115020500111005

Mengetahui,  
Ketua Program Studi  
Ekonomi Islam

Arif Hoetoro, SE., MT., PhD.  
NIP. 197009221995121002



**LEMBAR PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul :

**"Pemenuhan Hak-Hak Buruh Outsourcing dalam Perspektif Ekonomi Islam dan Undang-Undang Nomer 13 Tahun 2003 di PT. Karya Sidorukun Santosa Gresik"**

Yang disusun oleh :

Nama : Adam Adenan Dharmawan  
NIM : 115020500111005  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya  
Jurusan : S-1 Ilmu Ekonomi  
Konsentrasi : Ekonomi Islam

telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal **16 Juli 2018** dan dinyatakan memenuhi syarat untuk diterima.

**SUSUNAN DEWAN PENGUJI**

1. Aminnullah Achmad Muttaqin, M.Sc.Fin  
NIP. 2016078711241001  
(Dosen Pembimbing)
2. Aji Purba Trapsila, SE.I., ME.I  
NIP. 198401232015041002  
(Dosen Penguji I)
3. Anas Budiharjo, SHI., MA  
NIP. 2016078505091001  
(Dosen Penguji II)

Malang,  
Ketua Program Studi  
Ekonomi Islam

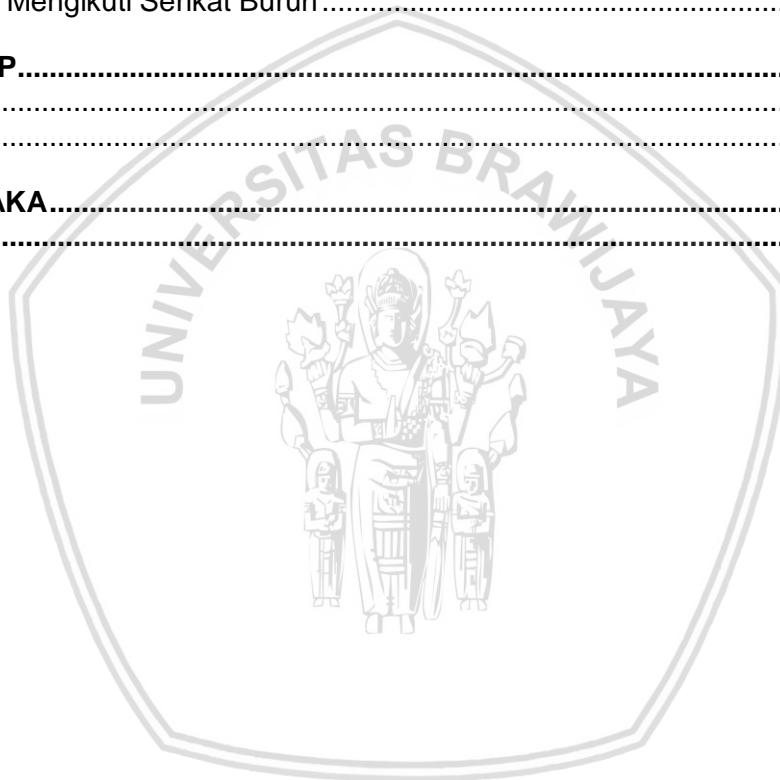


Arief Hoetoro, SE., MT., Ph.D.  
NIP. 197009221995121002

## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL .....	
HALAMAN JUDUL.....	
HALAMAN PENGESAHAN .....	
HALAMAN PERSETUJUAN.....	
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN .....	
HALAMAN RIWAYAT HIDUP .....	
HALAMAN MOTTO.....	
HALAMAN PERUNTUKAN .....	
HALAMAN KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	ii
DAFTAR TABEL .....	iv
DAFTAR GAMBAR .....	v
DAFTAR LAMPIRAN .....	vi
HALAMAN ABSTRAKSI.....	vii
 <b>BAB 1 PENDAHULUAN .....</b>	 <b>1</b>
1.1 Konteks Penelitian.....	1
1.2 Fokus Penelitian .....	10
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
 <b>BAB II KAJIAN PUSTAKA .....</b>	 <b>11</b>
2.1 Kajian Pustaka .....	11
2.1.1 Outsourcing.....	11
2.1.1.1 Pengertian Outsourcing .....	11
2.1.1.2 Dasar hukum Outsourcing .....	13
2.1.1.3 Tujuan Dan Manfaat Outsourcing .....	16
2.1.1.4 Alasan Melakukan Outsourcing.....	19
2.1.1.5 Syarat Menjadi Perusahaan Outsourcing .....	22
2.1.1.6 Perjanjian Outsourcing .....	22
2.1.1.7 Outsourcing Menurut Persepektif Islam.....	24
2.1.2 Hak- Hak Pekerja Outsourcing Menurut UU No 13 Tahun 2003.....	27
2.1.3 Hak-Hak Buruh dalam Perspektif Ekonomi Islam .....	33
2.1.3.1 Teori Upah Menurut Islam .....	33
2.1.3.2 Teori Kesejahteraan menurut islam .....	37
2.1.3.3 Teori Keadilan Menurut Islam .....	42
2.1.4 Sejarah Outsourcing .....	44
2.1.5 Outsourcing di Indonesia dan di Asia .....	46
2.1.5.1 Outsourcing di Negara Lain.....	47
2.1.6 Buruh .....	49
2.1.6.1 Pengertian Buruh.....	49
2.1.6.2 Bentuk-Bentuk Buruh .....	53
2.1.7 Penelitian Terdahulu .....	54
2.2 Kerangka Berpikir .....	58
 <b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	 <b>59</b>
3.1 Pendekatan Penelitian.....	59
3.2 Unit Analisis dan Penentuan Informan .....	60
3.3 Teknik Pengumpulan Data .....	61
3.4 Teknik Analisa Data .....	63
3.5 Pengecekan Keabsahan Temuan .....	64

<b>BAB IV PEMBAHASAN .....</b>	<b>66</b>
4.1 Profil Kabupaten Gresik.....	67
4.1.1 Keadaan Geografis Kabupaten Gresik .....	67
4.1.2 Keadaan Perekonomian Kabupaten Gresik.....	69
4.2 Profil PT Karya Sidorukun Santosa.....	70
4.3 Hasil Temuan Lapangan atau Hasil Penelitian Pemenuhan Hak-Hak Buruh Outsourcing dalam Perspektif Ekonomi Islam dan Menurut UU Nomer 13 Tahun 2003 Pada PT KSS. .....	72
4.3.1 Hak Mendapatkan Keempatn dan Perlakuan yang Sama.....	72
4.3.2 Hak Buruh Mendapatkan Perlindungan Waktu Kerja, Pengupahan dan Kesejahteraan .....	78
4.3.2.1 Pelindungan Pekerja dari Segi Waktu.....	78
4.3.2.2 Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	81
4.3.2.3 Hak Pengupahan yang Layak .....	87
4.3.2.4 Hak Memperoleh Kesejahteraan.....	92
4.3.3 Hak Mengikuti Serikat Buruh .....	99
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>105</b>
5.1 Kesimpulan .....	105
5.6 Saran.....	107
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>108</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>112</b>



## BAB I PENDAHULUAN

### 1.1. Konteks Penelitian

Terjadinya persaingan dalam dunia bisnis tak bisa dihindarkan lagi. Bahkan, persaingan tersebut kian hari kian bertambah ketat. Boleh dikatakan, tak ada produk/jasa yang dipasarkan tanpa melewati arena persaingan. Untuk dapat tetap bertahan di dunia persaingan yang semakin ketat, buruh atau karyawan pabrik diuntut ekstra profesional dan cekatan guna menghasilkan sejumlah produk dan jasa yang memiliki kualitas dan daya saing di pasaran, akan tetapi di sisi lain perusahaan sulit untuk melakukan efisiensi sehingga biaya produksi tetap tinggi. Untuk mengurangi risiko maka timbullah pemikiran dikalangan dunia usaha untuk menerapkan sistem *outsourcing*. Dimana dengan sistem ini perusahaan dapat menghemat pengeluaran dalam membiayai sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan.

Menurut (Nyoman Putu : 2016 ) "*outsourcing* adalah pengalihan sebagian atau seluruh pekerjaan dan atau wewenang kepada pihak lain guna mendukung strategi pemakai jasa *outsourcing* baik pribadi, perusahaan, divisi ataupun sebuah unit dalam perusahaan". Dalam jurnal internasional menurut ( Manisha Seth dan Deepa Sethi : 2011 ) "*As Greer, Youngblood, and Gray (1999) observe, HR outsourcing decisions are frequently a response to an overwhelming demand for reduced costs for HR services. Downsizing and tougher competition mean that the HR function is under increasing pressure to demonstrate value, both in terms of efficiency and effectiveness (Roberts, 2001)*". Sedangkan menurut dian Ryana : 2009 ) dalam jurnalnya menjelaskan "*Outsourcing in general can be defined as the purchase from external vendors of a valuecreating activity that either was previously done or could have been done in-house (Gilley & Rasheed,2000). Consequently, the outsourcing of HR activities is the practice of*

*turning overall or part of an organization's HR function to external providers (Adler, 2003; Pelham, 2002).*

Dalam hukum Islam sendiri memang belum ditemukan teori yang khusus menjelaskan tentang *outsourcing* tersebut. Definisi *outsourcing* adalah suatu bentuk perjanjian kerja antara perusahaan pengguna jasa dengan perusahaan penyedia jasa, dimana perusahaan pengguna jasa meminta kepada perusahaan penyedia jasa untuk menyediakan tenaga kerja yang diperlukan untuk bekerja di perusahaan pengguna jasa dengan membayar sejumlah uang dan upah atau gaji tetap dibayarkan oleh perusahaan penyedia jasa. Maka jika melihat definisi dan unsur yang terdapat dalam *outsourcing*, dapat diqiyaskan kedalam konsep *syirkah* dan *ijârah*.

*Syirkah* dapat diartikan dengan kerja sama yang dilakukan dua orang atau lebih dalam pandangan yang apabila akad *syirkah* tersebut disepakati maka semua pihak berhak bertindak hukum dan mendapatkan keuntungan terhadap harta serikat tersebut. Pengertian ini sesuai dengan firman Allah SWT QS.

قَالَ لَقَدْ ظَلَمَكَ بِسُؤَالِ نَعَجْتِكَ إِلَىٰ نِعَاجِهِ ۖ وَإِنَّ كَثِيرًا مِّنَ الْخُلَطَاءِ لَيَبْغِي بَعْضُهُمْ عَلَىٰ بَعْضٍ إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَقَلِيلٌ مَّا هُمْ ۖ وَظَنَّ دَاوُودُ أَنَّمَا فَتَنَّاهُ فَاسْتَغْفَرَ رَبَّهُ وَخَرَّ رَاكِعًا وَأَنَابَ - 38:24

Ash-shaad ayat 24 : Daud berkata: "Sesungguhnya Dia telah berbuat zalim kepadamu dengan meminta kambingmu itu untuk ditambahkan kepada kambingnya. dan Sesungguhnya kebanyakan dari orang-orang yang berserikat itu sebahagian mereka berbuat zalim kepada sebahagian yang lain, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal yang saleh; dan Amat sedikitlah mereka ini". dan Daud mengetahui bahwa Kami mengujinya; Maka ia meminta ampun kepada Tuhannya lalu menyungkur sujud dan bertaubat.

Kontribusi tersebut dapat berupa pikiran atau fisik. Dalam *outsourcing*, perusahaan pemberi pekerjaan berkontribusi dalam hal lapangan pekerjaan dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang menyediakan tenaga kerjanya.



Disini perusahaan pemberi pekerjaan mempunyai lapangan pekerjaan, tetapi tidak mempunyai tenaga kerjanya, maka ia bekerja sama dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Praktek dan prinsip-prinsip *outsourcing* telah ditetapkan di zaman Yunani dan Romawi. Pada zaman tersebut, akibat kekurangan dan kemampuan pasukan dan tidak terkendalinya ahli-ahli bangunan, bangsa Yunani dan Romawi menyewa prajurit asing untuk berperang dan para ahli-ahli bangunan untuk membangun kota dan istana. Dalam (Jehani Libertus : 2008 ) *Outsourcing* sudah diperkenalkan pada warga Indonesia pada masa pendudukan Belanda. Seiring maraknya sistem tanam paksa (monokultur) seperti tebu, kopi, tembakau, sekitar tahun 1879, pemerintah kolonial Hindia Belanda membuat program besar-besaran dalam upaya menghasilkan barang-barang devisa di pasar internasional. Salah satu upayanya adalah membuka investasi di sektor perkebunan di daerah Deli Serdang. Kebijakan itu diatur oleh Gubernur Jendral Hindia Belanda dalam peraturan No. 138 tentang *Koeli Ordonantie*. Peraturan tersebut kemudian direvisi lagi dengan dikeluarkannya surat keputusan Gubernur Jendral Pemerintah Hindia Belanda Nomor 78.

Pada tahap awal *outsourcing* belum diidentifikasi secara formal sebagai strategi bisnis. Hal ini terjadi karena banyak perusahaan yang semata-mata mempersiapkan diri pada bagian-bagian tertentu yang bisa mereka kerjakan, sedangkan bagian-bagian yang tidak bisa dikerjakan secara internal, dikerjakan melalui *outsourc*e. Sekitar tahun 1990 *outsourcing* telah mulai berperan sebagai jasa pendukung. Tingginya persaingan, telah menuntut manajemen perusahaan melakukan perhitungan pengurangan biaya. Perusahaan mulai melakukan *outsourc*e terhadap fungsi-fungsi yang penting bagi perusahaan, tetapi tidak berhubungan langsung dengan bisnis inti perusahaan.



Berdasarkan hasil penelitian PPM dalam (Jehani Libertus : 2008 ) Riset Manajemen tahun 2008 terhadap 44 perusahaan dari berbagai industri terdapat lebih dari 50% perusahaan di Indonesia menggunakan tenaga *outsourcing*, yaitu sebesar 73%. Sedangkan sebanyak 27%-nya tidak menggunakan tenaga *outsourcing* dalam operasional di perusahaannya. Hal ini menunjukkan perkembangan *outsourcing* di Indonesia begitu pesat. Perkembangan *outsourcing* ini didorong dengan adanya Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003, dalam Undang-Undang tersebut tersebut, kebutuhan tenaga kerja untuk menjalankan produksi disuplai oleh perusahaan penyalur tenaga kerja (*outsourcing*). Berikut ini adalah data pekerja *outsourcing* di Jawa timur.

Tabel 1.1 Jumlah Buruh Outsourcing di Jawa Timur

Kode ISIC	Jumlah Perusahaan	Jumlah Tenaga Kerja		Jumlah	Pengeluaran untuk Tenaga Kerja (000 Rp)
		Produksi	Lainnya		
10	1 724	215 328	45 650	262 702	5 500 327 514
11	79	6 945	3 053	10 077	271 831 834
12	468	168 638	22 580	191 686	4 751 553 440
13	505	33 002	3 708	37 215	977 305 159
14	338	26 713	2 809	29 860	607 964 471
15	270	58 803	5 056	64 129	1 511 824 959
16	330	48 013	6 880	55 223	1 132 088 856
17	159	37 913	8 557	46 629	1 548 724 246
18	126	7 006	1 533	8 665	212 636 163
19	16	1 156	594	1 766	67 032 136
20	275	29 558	13 011	42 844	1 828 124 695
21	54	7 649	1 853	9 556	366 066 193
22	404	61 114	17 016	78 534	1 816 552 031
23	325	33 760	7 740	41 825	1 365 497 560
24	91	17 697	5 612	23 400	1 539 608 374
25	210	38 968	7 140	46 318	1 526 229 941
26	35	3 399	1 016	4 450	139 129 156
27	62	9 750	1 694	11 506	417 817 762
28	57	3 526	883	4 466	166 465 730
29	65	14 513	1 302	15 880	420 554 604
30	66	8 132	-	8 198	417 605 824
31	384	47 357	7 445	55 186	1 250 854 141
32	160	20 887	2 990	24 037	609 544 418
33	23	718	266	1 007	33 239 320
34	-	-	-	-	-
35	-	-	-	-	-
36	-	-	-	-	-
Jumlah/Total	6 226	900 545	168 388	1 075 159	28 478 578 527

Sumber : BPS Provinsi Jawa Timur

Tenaga kerja *outsourcing* di Indonesia sampai saat ini masih kontroversial, namun situasi bisnis yang tidak pasti dan adanya manfaat yang signifikan dari tenaga *outsourcing* mendorong perusahaan-perusahaan di Indonesia untuk menggunakannya. Perusahaan tertarik mengadakan *outsourcing* tenaga kerja karena manfaat atau kelebihan yang dapat menurunkan biaya, tidak perlu melakukan program pelatihan tenaga kerja, mendapatkan tenaga kerja dengan kualitas yang lebih baik secara *instan*, dan terlepas dari masalah hubungan kerja karena tenaga *outsourcing* adalah tenaga dari perusahaan *vendor*. Dengan menggunakan tenaga kerja *outsourcing*, perusahaan tidak perlu repot menyediakan fasilitas maupun tunjangan makan, hingga asuransi kesehatan/BPJS Kesehatan. Sebab, yang bertanggung jawab adalah perusahaan *outsourcing* itu sendiri. Meski menguntungkan perusahaan, namun sistem ini merugikan untuk karyawan *outsourcing*.

Menurut data di lapangan yang diperoleh melalui wawancara kepada pekerja atau buruh *outsourcing* di PT A daerah Gresik dikatakan bahwa selain tak ada jenjang karier, terkadang gaji mereka dipotong oleh perusahaan induk. Bayangkan, presentase potongan gaji ini bisa mencapai 10 persen, sebagai jasa bagi perusahaan *outsourcing*. Celakanya, tidak semua karyawan *outsourcing* mengetahui berapa besar potongan gaji yang diambil oleh perusahaan *outsourcing* atas jasanya memberi pekerjaan di perusahaan lain itu. Tidak hanya permasalahan di atas, banyak karyawan yang tidak mendapatkan hak-haknya selama menjadi tenaga kerja *outsourcing*, diantaranya tidak mendapatkan cuti tahunan, tidak mendapatkan jaminan sosial dan tidak menerima jaminan atau tunjangan hari raya sesuai yang dijanjikan perusahaan induk atau perusahaan penyedia *outsourcing*.

Selain masalah di atas, ada juga perusahaan yang lengah tentang pemenuhan fasilitas yang seharusnya diterima buruh di tempat kerja dalam aspek pemenuhan toilet. Contohnya ada perusahaan yang tidak menyediakan kamar mandi/toilet untuk laki-laki dan perempuan secara terpisah. Perusahaan seharusnya wajib menyediakan hal diatas karena Pengusaha wajib menjaga keamanan dan kesusilaan pekerja/buruh perempuan. Dalam jurnal yang dikutip ;  
“These problems were attributed to unhealthy and unsafe work and job conditions, and the lack of facilities such as washrooms and toilets. Certain physical facilities in the workplace were considered essential for health. The lack of washrooms and toilets was not just an inconvenience but posed a hazard  
“(Jinky leilanie lu, 2011:70)

Terdapat pula, pembayaran upah buruh yang tidak sesuai dengan tanggal yang ditentukan, atau mundur beberapa hari. Istilahnya gajinya ditunggak oleh perusahaan, padahal buruh telah bekerja sesuai jam kerja yang ditentukan oleh perusahaan. Hal ini sangat bertentangan dengan syariat islam, Nabi *shallallahu ‘alaihi wa sallam* juga memerintahkan memberikan upah sebelum keringat si pekerja kering. Dari ‘Abdullah bin ‘Umar, Nabi *shallallahu ‘alaihi wa sallam* bersabda,

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

“Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering.” (HR. Ibnu Majah, *shahih*).

Maksud hadits ini adalah bersegera menunaikan hak si pekerja atau buruh setelah selesainya pekerjaan, begitu juga bisa dimaksud jika telah ada kesepakatan pemberian gaji setiap bulan. Al Munawi berkata, “Diharamkan menunda pemberian gaji padahal mampu menunaikannya tepat waktu. Yang dimaksud memberikan gaji sebelum keringat si pekerja kering adalah ungkapan

untuk menunjukkan diperintahkannya memberikan gaji setelah pekerjaan itu selesai ketika si pekerja meminta walau keringatnya tidak kering atau keringatnya telah kering.” (Faidhul Qodir, 1: 718)

Permasalahan lain dari sistem *outsourcing* berdasarkan hasil Penelitian indasari (2010) menunjukkan sejumlah dampak negatif dari sistem kerja kontrak dan *outsourcing*, pertama, adanya fragmentasi atau pengelompokan buruh berdasarkan status hubungan kerja ditingkat pabrik. Dalam praktek ini di satu pabrik ada 3 kelompok buruh yakni buruh tetap, buruh kontrak, dan buruh *outsourcing*. Kedua, adanya deskriminasi baik dalam hal usia, status, upah dan kebebasan berorganisasi. Ketiga, terjadinya eksploitasi terhadap buruh *outsourcing*. Penelitian Saptorini dan Suryomenggolo (2007), menemukan bahwa dalam prakteknya jangka waktu kontrak bervariasi, yakni antara 3 bulan sampai 1 tahun. Buruh yang bekerja kontrak atau *outsourcing* harus bersiap-siap kontraknya dapat sewaktu-waktu diputus di tengah jalan tanpa adanya pemberitahuan. Tidak jarang seorang buruh *outsourcing* yang bekerja selama bertahun-tahun di sebuah perusahaan yang sama dengan kontrak pendek yang terus menerus diulang, tanpa adanya kesempatan dipromosikan menjadi buruh tetap selain itu banyak buruh mengeluh jika fasilitas kesehatan dan keselamatan kerja kurang diperhatikan oleh pengusaha.

Di negara Philipina dalam jurnal Ms Ma Lourdes Macapanpan (2006) menyatakan “The ILO Country Office for the Philippines (CO-Manila) supports programmes to promote a culture of safety and health that bring OSH services to those that need them the most. A range of government and non-government agencies are partners, with beneficiaries that include agrarian reform farmers, informal workers and trade unions and their members. The office works with constituents – governments, workers and employers organizations to promote ratification of the Promotional Framework for Occupational Safety and Health

Convention, 2006 (No.187). Melihat hasil jurnal di philiphina seharusnya pengusaha dan pemerintah saling bekerjasama dalam meningkatkan upaya kesehatan dan keelamatan kerja, agar para pekerja dapat bekerja dengan aman dan nyaman.

Melihat banyaknya permasalahan diatas, dalam pelaksanaan *outsourcing* harus memiliki perjanjian dan kontrak yang jelas, sebagaimana telah di nyatakan dalam UU No 13 Tahun 2013 yang mengatur perjanjian dan hubungan kerja, wujud perlindungan hukum serta hak-hak tenaga kerja *outsourcing* dan lain-lain. Menurut paparan di atas, peneliti bermaksud untuk mengadakan penelitian tentang sejauh mana pemenuhan hak-hak terhadap pekerja *outsourcing* dalam perspektif islam dan menurut UU No 13 Tahun 2013 di PT. KARYA SIDORUKUN SANTOSA (KSS) yang terletak di kabupaten Gresik, Jawa timur. Gresik adalah salah satu kota industri terbesar di jawa timur. Terdapat ratusan pabrik di berbagai bidang industri yang memerlukan tenaga kerja. Peran *outsourcing* di kabupaten Gresik sangat di butuhkan oleh perusahaan-perusahaan. Namun, Kenyataan di lapangan sistem buruh *outsourcing* sarat dengan pemerasan seperti keharusan buruh yang mengundurkan diri menebus ijâzah yang dititipkan sebagai jaminan dengan harga sangat tinggi, di samping pemotongan upah pada bulan pertama sampai 50%, tidak adanya BPJS maupun tunjangan lainnya. Jumlah pekerja *Outsourcing* di Gresik sampai saat ini adalah sebagai berikut.

Tabel 1.2 Jumlah Buruh Outsourcing di Kabupaten Gresik

Kabupaten/ Kota Region		Perusahaan	Tenaga Kerja		Jumlah
			Laki-laki	Perempuan	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	
3520	Magetan	37	2 201	899	3 100
3521	Ngawi	27	2 085	2 928	5 013
3522	Bojonegoro	88	3 017	5 972	8 989
3523	Tuban	199	5 310	8 930	14 240
3524	Lamongan	150	3 753	9 996	13 749
3525	Gresik	603	60 310	33 632	93 942

Sumber : BPS 2009, diolah

Alasan peneliti ingin melakukan penelitian di PT KSS tersebut karena, PT KSS sudah berdiri sejak sembilan tahun yang lalu dan sudah menyalurkan banyak tenaga kerja *outsourcing* di banyak besar perusahaan seperti, PT WILMAR NABATI INDONESIA, PT. PERTAMINA HULU ENERGI, PT. BANK MANDIRI, dll. Melalui penelitian ini di harapkan dapat memberikan sedikit gambaran tentang kondisi tenaga kerja *outsourcing* yang ada di kabupaten Gresik bahwa peningkatan kesejahteraan dan pemenuhan hak-hak pekerja merupakan suatu kewajiban yang harus dipenuhi bagi perusahaan penyedia *Outsourcing*. Hal tersebut sejalan dengan tujuan nasional Negara Kesatuan Republik Indonesia dalam Pasal 27 UUD 1945 yang secara jelas disebutkan bahwa tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Selain itu, dalam Undang- Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah, dikemukakan secara jelas bahwa sebagai tujuan pembangunan tenaga kerja perlu mendapatkan perlindungan dalam semua aspek, termasuk perlindungan untuk memperoleh pekerjaan di dalam dan di luar negeri, perlindungan hak-hak dasar pekerja, perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, serta perlindungan upah dan jaminan sosial sehingga menjamin rasa aman, tentram, terpenuhinya keadilan, serta terwujudnya kehidupan yang sejahtera lahir dan batin, selaras, serasi, dan seimbang.



### 1.2. Fokus Penelitian

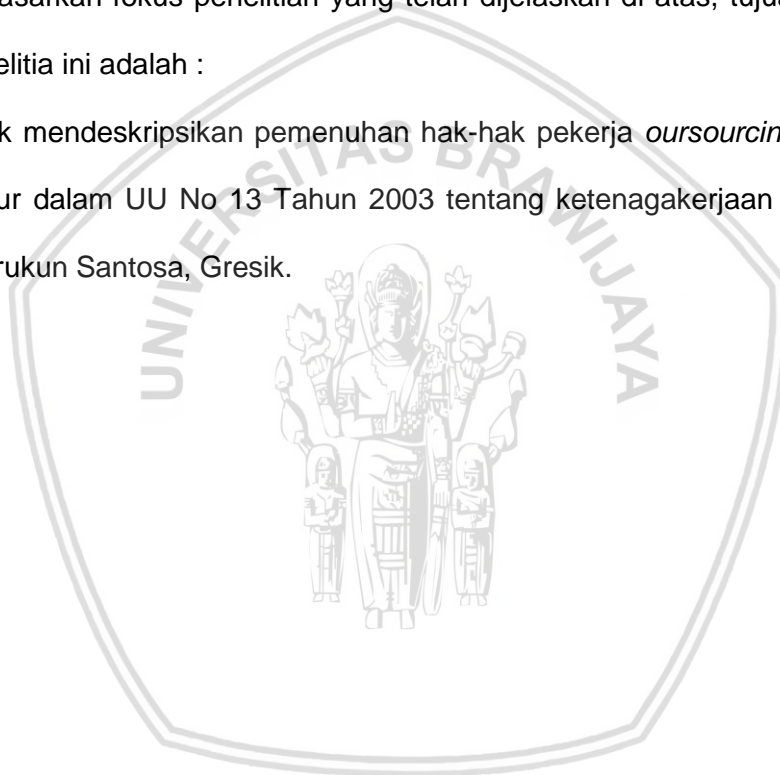
Berdasarkan pada uraian di atas, fokus penelitian ini adalah pemenuhan hak-hak buruh. Adapaun fokus penelitian tersebut dijabarkan sebagai berikut :

1. Pemenuhan hak-hak pekerja *outsourcing* yang telah di atur dalam UU No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan di PT Karya Sidorukun Santosa, Gresik.

### 1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan fokus penelitian yang telah dijelaskan di atas, tujuan penulisan dari penelitia ini adalah :

1. Untuk mendeskripsikan pemenuhan hak-hak pekerja *outsourcing* yang telah di atur dalam UU No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan di PT Karya Sidorukun Santosa, Gresik.



## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1. KAJIAN PUSTAKA

##### 2.1.1. *Outsourcing*

##### 2.1.1.1. Pengertian *Outsourcing*

Pengertian dasar outsourcing menurut Koman Priabada dan Agys Eka Maharta ( 2008 : 12 ) adalah pengalihan sebagian atau seluruh pekerjaan dan atau wewenang kepada pihak lain guna mendukung strategi pemakai jasa *outsourcing* baik pribadi, perusahaan, divisi ataupun sebuah unit dalam perusahaan. Sedangkan menurut Thomas L Wheelen dan D. David Hunger yaitu dalam ( Amin Widjaja Tunggal, 2008 : 11 )

*“outsourcing is a process which resources are purchased from others through long-term contracts instead of being made with the company ( for example, hewlett packard buys its laser engines from canon for HP's laser jet printers), to strategic alliances, in which partnerships.”*

(*outsourcing* adalah yang mana seluruh barang diadakan dari pihak lain melalui kontrak-kontrak jangka panjang yang dilakukan oleh perusahaan ( misalnya Parckard mengadakan mesin-mesin lasernya dari canon untuk printer-printer laser jet) perusahaan Hewlett Parckard itu sendiri ).

Outsourcing atau alih daya merupakan proses pemindahan tanggung jawab tenaga kerja dari perusahaan induk ke perusahaan lain di luar perusahaan induk. Perusahaan di luar perusahaan induk bisa berupa vendor, koperasi ataupun instansi lain yang diatur dalam suatu kesepakatan tertentu. Outsourcing dalam regulasi ketenagakerjaan bisa hanya mencakup tenaga kerja pada proses pendukung (non core business unit) atau secara praktek semua lini kerja bisa dialihkan sebagai unit outsourcing. Secara umum, istilah outsourcing yaitu contract (work out). Menurut Maurice Greaver yang dikutip oleh ( Iftida Yasar, 2018 : 25 ) yaitu.

“Outsourcing dipandang sebagai tindakan mengalihkan beberapa aktivitas perusahaan dan hak pengambilan kepuasannya kepada pihak lain (outside provider), dimana tindakan ini terikat dalam suatu kontrak. Outsourcing juga sebagai penyerahan kegiatan perusahaan baik sebagian ataupun

secara menyeluruh kepada pihak lain yang tertuang dalam kontrak perjanjian. Penyerahan kegiatan ini meliputi bagian produksi beserta tenaga kerja, fasilitas, peralatan, teknologi dan asset lain dari keputusan perusahaan. “

Outsourcing ialah pekerja kontrak yang dipekerjakan oleh perusahaan untuk jangka waktu tertentu, waktunya terbatas maksimal 3 tahun. Bagi pihak perusahaan tenaga kerja outsourcing dinilai sangat menguntungkan. Perusahaan tidak repot melakukan perekrutan karyawan yang tentu saja menghabiskan waktu, tenaga, dan biaya. Sebaliknya system kerja outsourcing justru dinilai merigikan bagi tenaga kerja itu sendiri. Ada tiga unsur terpenting dalam outsourcing, yaitu: (1) Terdapat pemindahan fungsi pengawasan, (2) ada pendelegasian tanggung jawab/tugas suatu perusahaan , (3) dititik beratkan pada hasil/output yang dicapai oleh perusahaan ( Iftida Yasar, 2018 : 30 ).

Dalam peraturan perundang-undangan yang membahas definisi tentang pengertian outsourcing dapat dilihat dalam ketentuan pasal 64 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang isinya mengatakan “adanya perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha dan tenaga kerja, dimana perusahaan tersebut dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis ( Adrian Sutedi, 2009 : 220 ).

Dalam jurnal Adeleke Adegami (2014) menyatakan pengertian outsourcing dari dikutip dari beberap ahli, yakni :

“Corbett (1999) sees outsourcing as an approach through which major but non-core organisation functions are delegated to expert services providers. For him, the works being outsourced are the non-core activities which ‘internal staff’ could not render or perform or organisational works that need specialised personnel. Domberger, (1998) in his more detailed definition, sees outsourcing as a strategy of delegating organisation services or works to other party under a business agreement that includes time of service in relation to cost, quality, and the timeliness of providing the services. Domberger in his definition is conscious of ‘time’ and ‘service’; that is, the time using in performing certain task as a determinant of wages. In order words, there is cost for time, such that time has its cost in relation to services being provided at a particular time. To Finlay and King (1999),

outsourcing is the handing-over of functions previously performed internally to an external service provider. That is, a situation whereby external contractors undertake jobs that could have been done by in-house staff.

Secara umum pengertian outsourcing yaitu penggunaan tenaga kerja dari luar perusahaan sendiri untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu yang spesifik. Dalam hal ini, suatu perusahaan tertentu membentuk perjanjian dengan perusahaan lain yang menyediakan jasa (service company) untuk melakukan suatu bidang pekerjaan atau aktivitas perusahaan tertentu disertai hak dan kewajiban sesuai dengan kesepakatan dalam perjanjian yang dibuat oleh kedua perusahaan tersebut. Dengan demikian, outsourcing pada dasarnya merupakan usaha untuk mengontrakkan suatu aktivitas perusahaan tertentu pada pihak luar untuk memperoleh layanan pekerjaan atau jasa yang dibutuhkan.

#### **2.1.1.2. Dasar Hukum *Outsourcing***

Outsourcing dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia diartikan sebagai pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa tenaga kerja pengaturan hukum outsourcing (Alih Daya) di Indonesia diatur dalam [Undang-Undang](#) Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 (pasal 64, 65 dan 66) dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia No.Kep.101/Men/VI/2004 Tahun 2004 tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh (Kepmen 101/2004). Dasar hukum outsourcing di Indonesia UU No. 13 Tahun 2003. UU No. 13 Tahun 2003, juga memberikan peluang kepada perusahaan untuk dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan didalam perusahaan, kepada perusahaan lain melalui pemborongan pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa pekerjaan (yang selanjutnya di singkat PPJP). Dalam UU No. 13 Tahun 2003, kedua bentuk kegiatan dimaksudkan dapat dilakukan dengan syarat-syarat tertentu. Syarat syarat dimaksudkan antara lain, wajib dilaksanakan melalui perjanjian yang

dibuat secara tertulis. Sedangkan perusahaan penerima pekerjaan tersebut harus berbadan hukum, juga terdaftar pada instansi ketenagakerjaan.

Pengaturan hukum outsourcing (alih daya) di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 (pasal 64, 65, dan 66). Dalam Pasal 64 menyebutkan “perusahaan dapat menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja yang dibuat secara tertulis” (Amin Widjaja, 2005:42 )

Sedangkan Pasal 65 menyatakan :

1. Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis. Dalam hal ini, perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaannya kepada perusahaan lain melalui:
  - a) Pemborongan pekerjaan, atau
  - b) Penyediaan jasa pekerja.
2. Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:
  - a) Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama
  - b) Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan
  - c) Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan, dan tidak menghambat proses produksi secara langsung.
3. Perusahaan lain sebagaimana dimaksud diatas harus berbentuk badan hukum.
4. Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/ buruh di perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) sekurang kurangnya sama

- dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja di perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan perundang undangan yang berlaku.
5. Perubahan dan/ atau penambahan syarat-syarat sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.
  6. Hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan lain dan pekerja/buruh yang dipekerjakannya.
  7. Hubungan kerja sebagaimana dimaksud ayat (6) dapat didasarkan atas perjanjian-perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59.
  8. Dalam hal ketentuan sebagaimana yang dimaksud pada ayat (2), ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi kerja.
  9. Dalam hal hubungan kerja beralih ke perusahaan pemberi pekerjaan sebagaimana yang dimaksud pada ayat (8), maka hubungan kerja pekerja/buruh dengan pemberi pekerjaan sesuai dengan hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (7).

Sedangkan Pasal 66 mengatur tentang pekerja atau buruh dalam hal sebagai berikut :

1. Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.



2. Penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut:
  - a) Adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.
  - b) Perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada huruf a adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak.
  - c) Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.
  - d) Perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan penyedia pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal sebagaimana dimaksud dalam undang undang ini.
3. Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan.
4. Dalam hal tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2) huruf a, huruf b dan huruf d serta ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan jasa penyedia pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan.

#### **2.1.1.3. Tujuan dan Manfaat *Outsourcing***

*Outsourcing* memiliki tujuan strategis dan tujuan berjangka panjang. Menurut Ricardus Eko Injarit ( 2003 : 37 ) tujuan strategis dari suatu *Outsourcing*, yakni bahwa *Outsourcing* digunakan oleh perusahaan untuk meningkatkan kemampuan dan keunggulan kompetitif perusahaan agar dapat

mempertahankan hidup dan berkembang. Mempertahankan hidup berarti tetap bisa mempertahankan pangsa pasar, berkembang berarti dapat meningkatkan pangsa pasar. Oleh karena itu, pekerjaan harus diarahkan pada pihak yang lebih profesional dan lebih berpengalaman daripada perusahaan sendiri dalam melaksanakan jenis pekerjaan yang diserahkan tidak sekedar penyerahan pada pihak ketiga saja.

Ada beberapa manfaat outsourcing bagi pemerintah, masyarakat dan pekerja dan perusahaan yaitu:

- a. Manfaat bagi Pemerintahan
  - a) Dapat membantu mengembangkan dan mendorong pertumbuhan ekonomi masyarakat dan perekonomian nasional.
  - b) Sebagai pembinaan dan pengembangan kegiatan koperasi dan usaha kecil karena perusahaan sebagian pelaku outsource berbentuk koperasi maupun usaha kecil.
  - c) Mengurangi beban pemerintah dalam penyediaan fasilitas umum seperti transportasi, listrik, air dan pelaksanaan ketertiban umum karena kegiatan tersebut bisa dilakukan oleh perusahaan outsource.
- b. Manfaat bagi masyarakat dan pekerja
  - a) Outsourcing akan mempercepat pertumbuhan industri yang pada gilirannya akan mendorong ekonomi penunjang di lingkungan masyarakat seperti adanya pasar, warung makan, sarana transportasi.
  - b) Mengembangkan infrastruktur sosial masyarakat, budaya kerja, disiplin dan peningkatan kemampuan ekonomi.
  - c) Mengurangi pengangguran dan mencegah terjadinya urbanisasi
  - d) Meningkatkan kemampuan budaya perusahaan di lingkungan masyarakat
  - e) Bagi fresh graduate outsourcing bisa dijadikan ini sebagai jembatan berkarir.

Dalam beberapa waktu 1-3 tahun bekerja sebagai karyawan outsource, bisa

belajar beradaptasi dengan dunia kerja serta menyerap ilmu sebanyak banyaknya yang pada saatnya mereka gunakan untuk mendapatkan pekerjaan permanen.

c. Manfaat bagi perusahaan

- a) Meningkatkan fokus perusahaan inti. Jika semua kegiatan dilakukan sendiri oleh perusahaan, maka perhatian perusahaan dan energi perusahaan akan terserap pada hal-hal yang bukan core bisnisnya. Dengan menyerahkan sebagian pekerjaan kepada pihak lain yang lebih ahli maka perusahaan bisa lebih fokus pada bisnis inti.
- b) Penghematan dana capital. Outsourcing memberikan fleksibilitas yang ingin melakukan kegiatan riset di bidang industri dapat meng-outsource kegiatan tersebut pada perusahaan lain. Biaya yang dikeluarkan untuk kegiatan tersebut menjadi lebih pasti karena kegiatan tersebut dilakukan oleh ahlinya. Jika dilakukan sendiri maka bisa terjadi pembengkakan biaya karena perusahaan kurang menguasai hal tersebut.
- c) Efisiensi biaya oprasional. Dapat mengurangi biaya oprasional. Misalnya suatu perusahaan yang meng-outsource bidang IT nya akan membuat perusahaan mereka menjadi lebih efisien. Perusahaan yang ingin melakukan survey pasar tidak perlu melakukannya sendiri tapi bisa meng-outsource ke perusahaan marketing research. Selain biayanya murah, hasilnya lebih baik karena dilakukan oleh ahlinya.
- d) Memperoleh SDM yang lebih professional perusahaan dapat memperoleh SDM yang professional sebab karyawan outsourcing biasanya dibekali kemampuan dan keterampilan yang cukup mengenai bidang bidang yang ditangani.

Jika outsourcing tidak dilakukan maka perusahaan menghadapi masalah meningkatkan daya saing. Selain fleksibilitas berkurang dalam menjalankan

pekerjaan yang dianggap core karena energy dan sumber daya tersita untuk melakukan kegiatan yang tidak core. dan yang terberat perusahaan harus menanggung sepenuhnya risiko ketenagakerjaan seperti PHK, pesangon dan lainnya. ( Iftida Yasar, 2010 : 25-30 ).

#### **2.1.1.4. Alasan Melakukan Outsourcing**

Alasan Melakukan Outsourcing menurut Indrajit dan Djokopranoto dalam Sunyoto (2013: 262-265) ialah:

a. Meningkatkan Fokus Perubahan:

Dengan melakukan strategi outsourcing, perusahaan dapat memusatkan diri pada masalah dan strategi utama dan umum, sementara pelaksanaan tugas sehari-hari yang kecil-kecil diserahkan oleh pihak ketiga. Alasan ini seringkali digunakan oleh perusahaan-perusahaan untuk mengadopsi strategi outsourcing.

b. Memanfaatkan Kemampuan Kelas Dunia

Secara alamiah, spesialisasi pekerjaan seperti yang dimiliki dan dikembangkan oleh para kontraktor mengakibatkan kontraktor tersebut memiliki keunggulan kelas dunia dalam bidangnya. Tentu saja hal ini dapat diasumsikan bahwa outsourcing diberikan betul-betul kepada kontraktor yang unggul dibidang pekerjaan yang dikontrakkan.

c. Mempercepat Keuntungan yang Diperoleh dari Reengineering

Outsourcing menjadi salah satu cara dalam reengineering untuk mendapatkan manfaat dengan cara menyerahkan tugas kepada pihak ketiga yang sudah melakukan reengineering dan menjadi unggul atas berbagai aktivitas tertentu.

d. Membagi Risiko

Outsourcing dapat meringankan dan memperkecil risiko perusahaan. Risiko tidak hanya menyangkut keuangan, tetapi juga kekakuan operasi. Dengan

pembagian risiko, perusahaan akan lebih dapat bergerak secara fleksibel, dan dapat cepat berubah ketika diperlukan.

e. Sumber Daya Sendiri Dapat Digunakan Untuk Kebutuhan-Kebutuhan Lain

Setiap perusahaan memiliki keterbatasan dalam kepemilikan sumber daya. Outsourcing memungkinkan perusahaan untuk melakukan sumber daya yang dimiliki secara terbatas tersebut untuk berbagai bidang kegiatan utama. Sumber daya perusahaan termasuk permodalan, sumber daya manusia dan fasilitas. Dalam hal sumber daya manusia, tenaga mereka yang selama ini difokuskan untuk menangani hal-hal intern yang rutin dan kecil-kecil, dapat dialihkan untuk menangani berbagai hal eksternal.

f. Memungkinkan Tersedianya Dana Pribadi

Outsourcing juga bermanfaat untuk mengurangi investasi dana kapital pada kegiatan pekerjaan penunjang. Sebagai ganti dari melakukan investasi di bidang kegiatan tersebut, lebih baik mengontrakkan sesuai dengan kebutuhan yang dibiayai dengan dana operasi, bukan dana investasi. Dengan demikian dana kapital dapat digunakan pada aktivitas yang lebih bersifat utama.

g. Menciptakan Dana Segar

Outsourcing sering kali dapat dilakukan tidak hanya mengontrakkan aktivitas tertentu pada pihak ketiga, tetapi juga disertai dengan penyerahan, penjualan atau penyewaan aset yang digunakan untuk melakukan aktivitas tersebut, seperti kendaraan, peralatan angkut, dan lain-lain. Dengan demikian akan masuk dana segar ke dalam perusahaan. Dana ini akan menambah likuiditas perusahaan dan dapat digunakan untuk tujuan lain yang lebih bermanfaat.

h. Mengurangi dan Mengendalikan Biaya Operasi

Salah satu keuntungan dari outsourcing adalah memungkinkan untuk mengurangi dan mengendalikan biaya operasi. Pengurangan biaya ini

diperoleh dari mitra outsourcing melalui berbagai hal, misalnya spesialisasi, struktur pembiayaan yang lebih rendah, dan ekonomi skala besar. Pengurangan ini juga dapat diperoleh jika aktivitas yang bersangkutan sendiri karena tidak mempunyai kemudahan seperti yang dimiliki oleh mitra outsourcing di atas.

i. Memperoleh Sumber Daya yang Tidak Dimiliki Sendiri.

Perusahaan perlu melakukan outsourcing untuk suatu aktivitas tertentu karena perusahaan tidak memiliki sumber daya yang dibutuhkan untuk melakukan aktivitas tersebut secara baik dan memadai. Oleh karena itu, jalan satu-satunya ialah melakukan outsourcing.

Outsourcing juga dapat digunakan untuk mengatasi pengelolaan hal atau mengawasi fungsi yang sulit dikendalikan. Fungsi yang sulit dikelola dan dikendalikan ini, misalnya birokrasi eksternal yang sangat berbelit dan harus ditaati oleh perusahaan yang dimiliki negara dalam menjalankan fungsi pembelian barang dan jasa, yang sulit ditembus melalui berbagai cara biasa. Hal ini mungkin dapat dipecahkan dengan mengontrakkan saja seluruh pekerjaan tersebut kepada pihak ketiga yang berbentuk swasta dan tidak terikat pada birokrasi tertentu.

Selain mendapatkan manfaat dari outsourcing, adapula dampak dari outsourcing. Dalam jurnal Ingo Geishecker, menyatakan bahwa "Munch (2005) analyzes the impact of international outsourcing on job separations using yearly data for a 10% sub-sample of the Danish population within an employment duration model. Estimating a single risk model, his general finding is that international outsourcing, at least when broadly defined, has a significant but small impact on individual job separation risks"



#### 2.1.1.5. Syarat – Syarat Menjadi Perusahaan Outsourcing

Syarat – syarat wajib yang harus dipenuhi perusahaan outsourcing (Sutedi 2009: 218) ialah:

- a. Perusahaan penyedia jasa pekerja merupakan bentuk usaha berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang berwenang.
- b. Pekerja atau karyawan yang ditempatkan tidak boleh digunakan untuk melaksanakan kegiatan pokok yang berhubungan langsung dengan proses produksi.
- c. Adanya hubungan kerja yang jelas antara pekerja atau buruh dengan perusahaan penyedia jasa pekerja, sehingga pekerja yang ditempatkan tersebut mendapat perlindungan kerja yang optimal sesuai standar minimum ketenagakerjaan.
- d. Hubungan kerja harus dituangkan dalam perjanjian secara tertulis, yang memuat seluruh hak dan kewajiban para pihak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang–undangan ketenagakerjaan.

#### 2.1.1.6 . Perjanjian outsourcing

Perjanjian kerja (Arbeidsoverenkoms), menurut Pasal 1601 a KUH Perdata bahwa : “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (siburuh), mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, simajikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”. UU No. 13 Tahun 2003, Pasal 1 angka 14 memberikan pengertian : “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak”.

Menurut ( Subekti, 2005 : 58 ) “Pengertian tentang perjanjian kerja yaitu : Perjanjian antara seorang buruh dengan seorang majikan, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri, adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan

adanya suatu hubungan di peratas (dierstverhanding), yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain”.

Perjanjian dimaksudkan selanjutnya didaftarkan pada instansi ketenagakerjaan Kabupaten/Kota tempat Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja melaksanakan pekerjaan. Bagi Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja yang melaksanakan pekerjaan pada perusahaan pemberi kerja yang berada dalam wilayah lebih dari satu Kabupaten/Kota dalam satu provinsi, pendaftaran dilakukan pada instansi ketenagakerjaan Provinsi. Apabila Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja melaksanakan pekerjaan pada perusahaan pemberi kerja yang berada dalam wilayah lebih dari satu provinsi, pendaftaran dilakukan pada Direktorat Jendral Pembinaan Hubungan Industrial di Jakarta, pendaftaran dilakukan dengan melampirkan konsep (draft) perjanjian kerja. Apabila perjanjian itu tidak dilakukan, instansi ketenagakerjaan akan mencabut izin operasional Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja yang bersangkutan, dengan tetap menanggung hak-hak pekerja yang bersangkutan.

UU No. 13 Tahun 2003 menetapkan syarat bahwa, Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut :

- a) Hubungan kerja antara pekerja dan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja;
- b) Perjanjian kerja yang berlaku antara pekerja dan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja, adalah PKWT yang memenuhi ketentuan dan/atau PKWT yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak;
- c) Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja

- d) Perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja dan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja dibuat secara tertulis dan wajib memuat ketentuan dalam UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan persyaratan ini tentunya perlu pula diawasi oleh perusahaan pemberi kerja, agar tidak terjadi pelanggaran hukum oleh Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja, yang dapat mengganggu kelancaran jalanya perusahaan. Selain itu, perusahaan pemberi kerja harus pula mengawasi bahwa pekerja yang bekerja pada Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja memperoleh hak yang sama sesuai dengan perjanjian kerja Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama atas perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul dengan pekerja lainnya di perusahaan pengguna jasa pekerja. Apabila hal ini tidak dipenuhi oleh perusahaan penyedia jasa, akan berpotensi menimbulkan hak, karena tidak ditaatinya ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

#### **2.1.1.7. Outsourcing atau Kontrak Kerja dalam Persepektif Islam**

Di dalam Islam, problem perburuhan diatur oleh hukum-hukum *Outsourcing* atau kontrak kerja (*ijarah*). Secara definisi, *ijarah* adalah transaksi atas jasa/manfaat tertentu dengan suatu kompensasi atau upah (Al-Majlis al-A'la li asy-Syu'un al-Islamiyyah, 2001) dalam Uli H (2013) . Syarat tercapainya transaksi *ijarah* tersebut adalah kelayakan dari orang-orang yang melakukan *aqad*, yaitu penyewa tenaga atau majikan dengan orang yang dikontrak atau pemberi jasa/tenaga. Kelayakan tersebut meliputi: kerelaan (*ridha*) dua orang yang bertransaksi, berakal dan *mumayyiz* dan jelas upah dan manfaat yang akan di dapatnya.

Dengan pengertian di atas, maka *Outsourcing* dalam Islam meliputi 3 jenis, yaitu: 1) Manfaat yang didapat seseorang dari benda, sebagai contoh seseorang menyewa rumah, kendaraan, komputer dan sejenisnya; 2) Manfaat

yang didapat seseorang atas kerja /amal seseorang, semisal arsitek, tukang kebun, buruh pabrik dan sejenisnya; 3) Manfaat yang didapat seseorang atas pribadi atau diri orang lain, semisal mengontrak kerja atau menyewa seorang pembantu, satpam dan sejenisnya (Al-Majlis al-A'la li asy-Syu'un al-Islamiyyah, 2001) dalam Uli H (2013).

*Islam memperbolehkan seseorang untuk mengontrak tenaga para pekerja atau buruh, agar mereka bekerja untuk orang tersebut (QS Az Zukhruf: 32) dalam Uli H (2013). Ibnu Syihab meriwayatkan dengan mengatakan, Aku diberitahu oleh Urwah bin Zubeir bahwa Aisyah r.a berkata: "Rasulullah SAW dan Abu Bakar pernah mengontrak (tenaga) orang dari Bani Dail sebagai penunjuk jalan, sedangkan orang tersebut beragama seperti agamanya orang kafir Quraisy. Beliau kemudian memberikan kedua kendaraan beliau kepada orang tersebut. Beliau lalu mengambil janji dari orang tersebut (agar berada) di gua Tsur setelah tiga malam, dengan membawa kedua kendaraan beliau pada waktu Subuh di hari yang ketiga".*

Karena sewa menyewa atau kontrak kerja adalah memanfaatkan jasa sesuatu yang dikontrak dengan imbalan upah, maka seorang yang dikontrak haruslah dijelaskan bentuk kerjanya (*job description*), batas waktunya (*timing*), besar gaji/upahnya (*take homepay*) serta berapa besar tenaga/keterampilannya harus dikeluarkan (*skill*). Bila keempat hal pokok dalam kontrak kerja ini tidak dijelaskan sebelumnya, maka transaksinya menjadi rusak (*fasia*). Termasuk yang harus ditentukan adalah tenaga yang harus dicurahkan oleh pekerja, sehingga para pekerja tersebut tidak dibebani dengan pekerjaan yang di luar kapasitasnya. Maka tidak diperbolehkan untuk menuntut seorang pekerja agar mencurahkan tenaga, kecuali sesuai dengan kapasitasnya yang wajar.

Karena tenaga tidak mungkin dibatasi dengan takaran yang baku, maka membatasi jam kerja dalam sehari adalah takaran yang lebih ideal. Sehingga

pembatasan jam kerja bisa mencakup pembatasan tenaga yang harus dikeluarkan. Misalnya buruh harian, mingguan atau bulanan. Di samping itu bentuk pekerjaannya juga harus ditentukan, semisal menggali tanah, mengemudikan mobil atau bekerja di penambangan dan lain sebagainya.

Tiap pekerjaan yang halal, maka hukum kontrak kerja bagi pekerjaan tersebut juga halal. Sehingga kontrak kerja tersebut boleh dilakukan dalam perdagangan, pertanian, industri, pelayanan (jasa), perwakilan dan lain sebagainya. Apabila transaksi kerja tersebut dilakukan terhadap pekerjaan tertentu, atau terhadap pekerja tertentu, maka hukumnya wajib bagi pekerja tersebut untuk melakukan pekerjaannya sendiri. Dan secara mutlak posisinya tidak boleh digantikan oleh orang lain, karena dia telah diangkat dengan sebuah kesepakatan bersama. Sedangkan apabila kontrak kerja tersebut terjadi pada benda yang dideskripsikan dalam suatu perjanjian, atau terjadi pada pekerjaan yang telah dideskripsikan untuk melakukan kerja tertentu, maka dalam keadaan seperti ini si pekerja boleh saja mengerjakan pekerjaan itu sendiri atau boleh juga orang lain menggantikan posisinya, apabila dia sakit atau tidak mampu, selama pekerjaannya sesuai dengan deskripsinya.

Transaksi kontrak kerja atau *Outsourcing* dalam Islam, sangat memperhatikan sekali masalah waktu. Ini dikarenakan ada akad kerja yang menggunakan waktu dan ada pula yang tidak. Apabila pekerjaan yang memang harus disebutkan waktunya -tetapi tidak terpenuhi- maka pekerjaan tersebut menjadi tidak jelas dan tentu saja hukumnya menjadi tidak sah. Apabila waktu kontrak sudah ditentukan misalnya dalam jangka waktu 1 tahun atau 1 bulan, maka tidak boleh salah seorang diantara kedua belah pihak membubarkannya, kecuali apabila waktunya telah habis. Begitu pula tidak boleh seseorang bekerja untuk selamanya (tanpa waktu yang jelas) dengan perkiraan gaji yang juga tidak jelas.

### 2.1.2. Hak-Hak Pekerja *Outsourcing* Menurut UU No 13 Tahun 2003

Menurut Soepomo sebagaimana yang di kutip Oleh Abdul Khakim (2006), perlindungan Tenaga kerja dilihat dari jenisnya di bagi menjadi 3 macam, yaitu :

- a. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk yang cukup, termasuk jika tenaga kerja tidak ampu bekerja diluar kehendaknya.
- b. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak dalam berorganisasi.
- c. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

Ketiga jenis perlindungan kerja tersebut mutlak harus dipahami dan dilaksanakan sebaik-baiknya oleh penguasaha sebagai pemberi kerja.

Selanjutnya, objek perlindungan kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan meliputi :

- Perlindungan atas hak-hak dalam hubungan kerja.
- Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja atau buruh untuk berunding dengan pengusaha dan mogok kerja.
- Perlindunagn keselamatan dan kesehatan kerja.
- Perlindungan khusus bagi pekerja atau buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat.
- Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja.
- Perlindungan atas hak pemutusan hubungan tenaga kerja.

Berikut akan diuraikan berkenaan dengan perlindungan tenaga kerja atau hak-hak buruh menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang akan di jadikan fokus penelitian :



## 1. HAK MENDAPATKAN KESEMPATAN DAN PERLAKUAN YANG SAMA

Perlindungan tenaga kerja mendapat perhatian khusus dari undang-undang karena masalah perlindungan tenaga kerja sangat rentan dengan adanya pelanggaran-pelanggaran. Setiap buruh berhak mendapatkan perlakuan yang sama, tanpa adanya perbedaan dan deskriminasi. Dalam suatu perusahaan juga tidak diperbolehkan menggolong-golongkan pekerja berdasarkan ras, agama, suku dan budaya sehingga menimbulkan deskriminasi, karena setiap buruh wajib mendapatkan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan. Berikut perlindungan tenaga kerja berdasarkan aspek hak mendapatkan kesempatan dan perlakuan yang sama menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan, diantaranya :

- a. Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. (Pasal 5)
- b. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. (Pasal 6 )

## 2. PERLINDUNGAN, PENGUPAHAN, DAN KESEJAHTERAAN

Dalam BAB X dalam UU No 13 Tahun 2003 telah diatur tentang PERLINDUNGAN, PENGUPAHAN, DAN KESEJAHTERAAN buruh. Dalam pasal tersebut telah diatur dan dijelaskan secara gamblang dan terperinci tentang hak-hak buruh yang harus di penuhi oleh pengusaha, yakni mengenai perlindungan kepada pekerja perempuan dan penyandang cacat , waktu kerja, tentang pengupahan dan juga kesejahteraan. Berikut adalah pasal-pasal yang mengatur tentang perlindungan, pengupahan dan kesejahteraan :

### a. Perlindungan Pekerja dari segi waktu

Buruh atau pekerja adalah manusia biasa yang memerlukan waktu istirahat, karena itu untuk menjaga kesehatan fisiknya harus dibatasi waktu kerjanya dan diberikan waktu istirahat. Undang-Undang di bidang ketenagakerjaan

memberikan batasan mengenai hal ini, misalnya untuk pekerja yang bekerja untuk enam hari kerja dalam seminggu tidak boleh mengerjakan pekerjaan lebih dari tujuh jam sehari atau empat puluh jam seminggu. Dalam UU No 13 Tahun 2003 BAB X Paragraf 4 telah di atur mengenai perlindungan pekerja di lihat dari segi waktu kerja. sebagai berikut :

- 1) 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu. (pasal 77b)
- 2) waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu. ( pasal 78)
- 3) Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya. (pasal 80)

**b. Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Menurut sumakmur sebagaimana di kutip oleh Abdul Khakim (2006), pengertian keselamatn kerja yaitu keselamatan yang berkaitan dengan mesin, pesawat alat kerja, bahan dan proses pengolahannya landasan tempat kerja dan lingkungannya, serta cara-cara melakukan pekerjaan. Objek keselamatan kerja adalah segala tempat kerja, baik di darat di dalam tanah, di permukaan air, di dalam air, maupun di udara.

Darwan Prinst mengemukakan pendapat bahwa kesehatan kerja yaitu, suatu aturan yang mengatur tata cara dilaksakannya suatu pekerjaan, sehingga dapat menjamin kesehatan buruh. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja merupakan jenis perlindungan presentiv yang di tetapkan untuk menjaga timbulnya kecelakaan atau penyakit akibat kerja. Perlindungan terhadap tenaga kerja di tempat kerja merupakan hak yang harus dipenuhi oleh setiap perusahaan yang mempekerjakan yang memperkerjakan pekerja atau buruh.

Dalam UU No 13 Tahun 2003 BAB X Paragraf 5 telah di atur mengenai hak-hak Keselamatan dan Kesehatan, sebagai berikut :

- 1) Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
  - a) keselamatan dan kesehatan kerja; (pasal 86 a)
  - b) moral dan kesusilaan; dan (pasal 86 b)
  - c) perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. (pasal 86 a)

#### **c. Pengupahan**

Dalam UU 13/2003 Pasal 1 angka 30, Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Dalam UU No 13 Tahun 2003 BAB X bagian kedua telah di atur mengenai hak-hak pengupahan bagi buruh, sebagai berikut :

- 1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. (pasal 88)

#### **d. Kesejahteraan**

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2003, hal 183) kesejahteraan adalah balas jasa lengkap (materi dan non materi yang diberikan oleh pihak perusahaan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktifitasnya meningkat. Dalam UU No 13 Tahun 2003 BAB X bagian ketiga telah di atur mengenai hak-hak kesejahteraan bagi buruh, sebagai berikut :

- 1) Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. (Pasal 99 )
- 2) Untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan. (pasal Pasal 100 )

Program kesejahteraan bertujuan untuk mendorong para karyawan agar dapat bekerja seoptimal mungkin untuk menghasilkan apa yang diharapkan oleh perusahaan. Berbagai jenis program kesejahteraan kepada karyawan, seperti yang diutarakan oleh Malayu S.P. Hasibuan dalam tabel dibawah ini.

Tabel 2.1 Program Kesejahteraan Pekerja

NO	Ekonomis	Fasilitas	Pelayanan
1.	Uang pensiun	Tempat beribadah	Kesehatan
2.	Uang makan	Koperasi	Bantuan hukum
3.	Uang transport	Cuti	Dll
4.	Tunjangan hari raya	Ijin	
5.	Bonus	dll	
6.	Uang duka		
7.	Pakaian dinas		
8.	Uang pengobatan		

Sumber : Malayu S.P. Hasibuan, manajemen Sumber Daya Manusia, Hal 188

### 3. SERIKAT PEKERJA/SERIKAT BURUH

Berdasarkan ketentuan umum pasal 1 Undang-undang Tenaga Kerja tahun 2003 no 17, serikat buruh/serikat pekerja merupakan organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi [hak dan kepentingan pekerja](#) serta meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

Sesuai dengan pasal 102 UU Tenaga Kerja tahun 2003, dalam melaksanakan [hubungan industrial](#), pekerja dan serikat pekerja mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan

perusahaan dan memperjuangkan [kesejahteraan anggota beserta keluarganya](#) dan hak untuk mogok kerja. Pada UU No 13 Tahun 2003 BAB XI bagian kedua telah di atur mengenai hak-hak buruh tentang serikat pekerja/serikat buruh sebagai berikut :

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. (Pasal 104)

Selain itu adapun hak-hak yang mengatur buruh dalam hal mogok kerja. Mogok kerja adalah tindakan pekerja/buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh serikat pekerja/serikat buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan. Mogok kerja harus dilakukan secara sah, tertib dan damai, setelah semua langkah penyelesaian perselisihan gagal.

Mogok kerja harus diberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan. Pemberitahuan tertulis sekurang-kurangnya memuat: waktu (hari, tanggal, dan jam) dimulai dan diakhiri mogok kerja; tempat mogok kerja; alasan mogok kerja dan tuntutan; dan tanda tangan ketua dan sekretaris dan/atau masing-masing ketua dan sekretaris serikat pekerja/serikat buruh sebagai penanggung jawab mogok kerja. Mogok kerja dianggap tidak sah bila tidak memenuhi persyaratan yang ditentukan aturan.

Selama mogok kerja, pengusaha dilarang mengganti pekerja/buruh yang mogok kerja dengan pekerja/buruh lain dari luar perusahaan; atau memberikan sanksi atau tindakan balasan dalam bentuk apapun kepada pekerja/buruh dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh selama dan sesudah melakukan mogok kerja. Dilarang melakukan penangkapan dan/atau penahanan terhadap pekerja/buruh dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh yang melakukan

mogok kerja secara sah, tertib, dan damai sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam hal pekerja/buruh yang melakukan mogok kerja secara sah dalam melakukan tuntutan hak normatif yang sungguh-sungguh dilanggar oleh pengusaha, pekerja/buruh berhak mendapatkan upah tanpa memperhitungkan waktu kerja yang hilang karena mogok kerja.

Mahkamah Konstitusi melalui putusan perkara No. 100/PUU-X/2012 memutuskan setiap pekerja/buruh yang belum menerima haknya dapat tetap menuntut haknya tanpa batas waktu, bahkan setelah pekerja/buruh yang bersangkutan tidak lagi bekerja pada perusahaan yang sama, dan hak yang dapat dituntut tersebut termasuk upah, lembur, cuti yang belum hangus, THR dan pesangon. Terhadap putusan tersebut, belum ada aturan pelaksanaannya.

### **2.1.3. Hak-Hak Buruh dalam Perspektif Ekonomi Islam**

#### **2.1.3.1. Teori Upah Menurut Islam**

Masalah yang sering muncul dewasa ini dalam dunia ketenagakerjaan adalah masalah yang menyangkut masalah pemenuhan hak-hak pekerja, terutama hak untuk diperlakukan secara baik dalam lingkungan pekerjaan, hak atas jaminan sosial, dan hak atas upah yang layak. Persoalan itu timbul berkaitan dengan sikap para pengusaha atau pemberi kerja yang terkadang berperilaku tidak manusiawi terhadap para pekerjanya.

Pengertian upah sendiri menurut Sadono Sukirno (1994:354) adalah pembayaran kepada pekerja – pekerja kasar yang pekerjaannya selalu berpindah pindah, seperti misalnya pekerja pertanian, tukang kayu, tukang batu dan buruh kasar. Sedangkan dalam teori ekonomi upah diuraikan sebagai pembayaran atas jasa – jasa fisik maupun mental yang disediakan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha. Upah menurut Afzalur Rahman (1995:361) adalah harga dari tenaga yang dibayar atas jasanya dalam produksi. Sedangkan



menurut Hendri Anto dalam Endang Dyah Widyastuti Dan Waridin (2002:12) upah ( tsaman) adalah kompensasi atas jasa yang diberikan seorang tenaga kerja. Perampasan terhadap upah adalah suatu perbuatan buruk yang akan mendapat ancaman siksa Allah. Endang Dyah Widyastuti Dan Waridin (2002:12) menyimpulkan pengertian upah adalah suatu penghargaan atau balas jasa yang diberikan pengusaha kepada karyawannya atas pekerjaan atau jasa – jasanya kepada pengusaha dalam kurun waktu tertentu. Upah adalah pembayaran kerja untuk jangka pendek. Upah dibayarkan untuk pekerja yang terlibat dalam proses produksi baik langsung maupun tidak langsung. Hal ini sesuai dengan hadits:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ

Artinya : “Berikanlah kepada karyawanmu upah sebelum kering keringatnya,”( HR. Ibnu Majah) dalam faidhul qodir (1:718). Penentuan tingkat upah paling penting bagi organisasi karena upah merupakan seringkali satu – satunya biaya perusahaan terbesar. Biaya upah termasuk dalam perhitungan biaya produksi barang (cost of goods sold). Hal ini juga penting bagi karyawan karena upah digunakan untuk memenuhi hidupnya dengan menentukan status dalam masyarakat.

Menurut Suhrawardi dan Farid (2012:167) menyangkut penentuan upah kerja, syariat islam tidak memberikan ketentuan yang rinci secara tekstual, baik dalam ketentuan al qur'an maupun Sunnah Rasul. Secara umum, ketentuan Alquran yang ada kaitan dengan penentuan upah kerja adalah, “Allah memerintahkan berbuat adil, melakukan kebaikan, dan dermawan terhadap kerabat. Ia melarang terhadap keji, kemungkaran, dan penindasan. Ia mengingatkanmu supaya mengambil pelajaran.” (QS. An-Nahl (16):90)

Apabila ayat itu dikaitkan dengan perjanjian kerja maka dapat dikemukakan bahwa Allah memrintahkan kepada para pemberi pekerjaan atau majikan untuk berlaku adil, berbuat baik, dan dermawan kepada para pekerjanya. Kata “kerabat” dalam ayat itu dapat diartikan “tanaga kerja”, sebab para pekerja tersebut sudah merupakan bagian dari perusahaan, dan kalau bukan jerih payah pekerja tidak mungkin usaha majikan dapat berhasil.

Disebabkan pekerja mempunyai andil yang besar untuk kesuksesan usaha majikan, maka berkewajiban majikan untuk menyejahterahkan para pekerjanya, termasuk dalam hal ini memberikan upah yang layak. Selain itu, dari ayat tersebut dapat ditarik pengertian bahwa pemberi kerja dilarang Allah berbuat keji dan melakukan penindasan. Majikan harus ingat bahwa doa orang yang tertindas sangat diperhatikan Allah.

Dalam Suhrawardi dan Farid (2012:168) menjelaskan, Rasulullah juga memberikan ancaman. Beliau mengemukakan bahwa ada tiga orang yang akan digugatnya di hari ahkirat kelak. Salah satu diantaranya adalah majikan yang tidak memberikan hak pekerja sebagaimana layaknya, padahal pekerja telah memenuhi kewajiban sebagaimana mestinya.

Untuk menentukan upah kerja, setidaknya dapat dipedomani Sunnah Rasulullah yang diriwayatkan oleh Bukhari dan Muslim dalam Suhrawardi dan Farid (2012:168), *“bahwa ajir khas pembantu rumah tangga, yang berada dibawah kekuasaan kepala rumah tangga hendaklah diberi makan seperti yang dimakan oleh keluarga rumah tangga, diberi pakaian seperti yang dipakai keluarga rumah tangga, jangan diberi pekerjaan diluar kekuatan wajar. Jika dibebani pekerjaan hendaklah dibantu untuk meringankan”*. Jika ketentuan hadist tersebut dikaitkan dengan perjanjian kerja pada umumnya, bahwa tingkat upah harus diberikan si majikan kepada si pekerja, haruslah dapat memenuhi :

- Kebutuhan pangan sipekerja,

- Kebutuhan sandang,
- Kebutuhan tempat tinggalnya.

Selain teori upah menurut perspektif islam diatas, beberapa fuqaha atau pakar hukum islam juga menjabarkan beberapa teori-teori upah, diantaranya :

a. Teori Upah Menurut Ibn Khaldun

Menurut ibn khaldun dalam M. Umar Chapra (2001:125) harga barang terdiri dari tiga elemen utama yaitu gaji atau upah, keuntungan, dan cukai. Ketiga elemen ini merupakan diperoleh dari masyarakat. Menurut ibn khaldun, nilai atau harga suatu barang sama dengan kuantiti bagi buruh yang terlibat dalam pengeluaran barang yang berkenaan. Harga buruh merupakan asas kepada penentuan harga suatu barang dan harga buruh itu sendiri ditentukan oleh mekanisme permintaan dan penawaran dalam pasar.

b. Teori Upah menurut Imam ahmad

Imam ahmad meriwayatkan sebuah hadist dari Abu Sa'id " bahwa Nabi SAW melarang mengontrak seorang ajir hingga upahnya menjadi jelas bagi ajir tersebut" Upah yang telah di sebutkan (ajrul musamma), yaitu upah yang telah di sebutkan dalam awal transaksi, syaratnya adalah ketika disebutkan harus dusertai adanya kerelaan (diterima) oleh kedua belah pihak. Upah yang sepadan (ajrul mitsli), yaitu upah yang sepadan dengan kerjanya serta sepadan dengan kondisi pekerjaannya. Maksudnya adalah harta yang dituntut sebagai kompensasi suatu transaksi yang sejenis pada umumnya.

c. Teori Umar Bin khatab

Diantara bukti perhatian islam tentang upah pekerja adalah memerintahkan penyerahan upah langsung sehabis selesainya pekerja dari pekerjaannya. Dan, bahwasanya Umar Radhiyallahu Anhu dalam ( Jaribah Al-Haritsi, 2010: 237) melarang penundaan hak dari orang yang memilikinya, dimana beliau

mengatakan, *“Siapapun yang menyewa sesuatu, lalu pemiliknya telah melewati Dzulhulaifah, maka sesungguhnya dia telah wajib membayar sewanya”*.

### 2.1.3.2. Teori Kesejahteraan Menurut Islam

Bagaimanakah status hukum program jaminan sosial tenaga kerja jika dilihat dari perspektif islam. Menyangkut status hukumnya syariat islam tidak memberikan ketentuan yang rinci secara tekstual, baik dalam al-quran maupun hadist. Secara umum, dalam al-quran ada kaitannya dengan persoalan itu yakni : *“Allah memerintahkan berbuat adil, melakukan kebaikan, dan dermawan terhadap kerabat. Ia melarang berbuat keji, kemungkaran, dan penindasan. Ia mengingatkan kamu supaya mengambil pelajaran.”* (QS. An-Nahl(16):90)

Apabila ayat itu dikaitkan dengan jaminan sosial tenaga kerja maka dapat disebutkan bahwa Allah memerintahkan kepada pemberi pekerjaan (majikan) untuk berlaku adil, berbuat baik, dan dermawan terhadap pekerjanya. Kata *kerabat* dalam ayat itu, dapat diartikan tenagakerja, sebab para pekerja tersebut sudah merupakan bagian dari perusahaan, dan kalau bukan karna jrih payah pekerja tidak mungkin usaha majikan dapat berhasil dengan baik. Dengan kata lain, antara pekerja mempunyai andil yang sama.

Disebabkan pekerja memiliki andil yang besar untuk kesuksesan usaha majikan, maka majikan berkewajiban untuk mensejahterakan pekerjanya, termasuk memberikan upah yang layak dan memikirkan jaminan sosialnya.

Maka dari itu majiakan harus memperhatikan hak-hak buruh seperti yang telah dijelaskan dalam syariat Islam, yaitu :

#### 1. Buruh Bukan Alat Produksi

Tidak bisa dipungkiri bahwa Islam sangat menjunjung tinggi kehormatan masing-masing individu. Sehingga dalam persoalan pekerjaan juga tidak bisa dibenarkan jika seorang majikan menjadikan buruh atau pegawainya sebagai manusia yang kurang terhormat. Dalam Islam, buruh mendapat tempat yang

sangat tinggi sebagai seorang pekerja sebagaimana seorang majikan juga bekerja dengan mempekerjakannya. Di dunia ini semua manusia jika dirunut semuanya adalah buruh bahkan seorang bos dan majikan sekalipun karena terjadinya perputaran proses yang terus menerus. Jika diumpamakan, seorang pegawai pabrik makanan menjadi buruh majikannya, majikan tersebut menjadi buruh majikan berikutnya hingga posisi teratas. Orang yang dalam posisi teratas ini akan menjadi buruh dari para pembeli makanan tersebut dan seterusnya. Dengan demikian, entitas pekerja baik majikan maupun pegawai atau buruh, keduanya disejajarkan. Dalam hadis disebutkan:

“Sesungguhnya mereka yang bekerja di bawah (pengawasan)mu adalah saudaramu. Allah menempatkan mereka untuk bekerja denganmu. Maka jika seorang saudara bekerja di bawah (kepemimpinan) saudara lainnya, maka merupakan kewajiban atas saudara yang berkuasa untuk memberi makanan yang sama kepada saudara mudanya sebagaimana ia memberi bagian kepada dirinya sendiri dan memberinya pakaian yang sama sebagaimana yang ia pakai dan tidak membebankan terlalu banyak beban kerja pada pundak (pekerja) sehingga mereka menanggung beban terlalu berat. Dan ketika mereka terbebani terlalu berat, maka hendaknya engkau membantu mereka.” (H.R. al-Bukhari) dalam M. Makmun Abha (2013:23)

Melihat hadis di atas, dengan jelas bisa diambil sebuah norma bisnis yang ideal dalam islam, yaitu tidak dikenal memposisikan buruh sebagai alat produksi. Buruh yang notabene manusia memiliki sebuah kehormatan asasi yang langsung diberikan oleh Allah layaknya manusia lainnya yang dalam hal ini menjadi majikannya. Jika buruh dianggap sebagai alat produksi sebagaimana yang terjadi dalam sistem ekonomi kapitalis maka dalam hal ini kehormatan manusia sudah disamakan dengan mesin-mesin produksi lainnya yang akan berimbis pada pengerukan keuntungan yang sebesar-besarnya oleh sebuah perusahaan dengan tanpa memperhatikan manusia buruh tersebut karena mereka dalam hal ini sudah dianggap sebagai alat produksi. Untuk itulah Islam dengan hadisnya memberikan norma ideal tentang posisi buruh yang sangat mulia sebagai makhluk pekerja.

## 2. Hak-hak Asasi dalam Kesejahteraan Buruh

### a. Mendapatkan Upah yang Layak

Dalam dunia bisnis, banyak dijumpai karyawan-karyawan perusahaan dengan gaji rendah, sementara bobot pekerjaanya terhitung berat. Mereka lelah dengan pekerjaan, sementara upah yang diterima tidak mampu mengembalikan modal tenaga atau keahlian mereka. Akibatnya, mereka akan menderita baik secara fisik maupun psikologis. Hal ini oleh Islam tentu tidak dibenarkan. Dalam Islam tidak dibenarkan mengeruk banyak keuntungan dengan menggaji karyawan secara rendah. Upah harus ditentukan sesuai dengan bobot kerja dan keahlian pegawai. Upah harus ditentukan secara adil dan tidak dilakukan dengan sewenang-wenangnya. Kadar upah buruh yang adil adalah yang sesuai dengan kualitas dan kuantitas bidang kerja dan sudah semestinya upah bisa mencukupi tahap minimum keperluan dasar setiap manusia di suatu daerah tertentu. Dalam satu kesempatan Nabi juga pernah memberikan upah kepada seseorang atas jasanya dalam membekam Nabi Muhammad sebagaimana digambarkan dalam hadis berikut :

“Anas berkata bahwa Nabi Muhammad SAW. pernah melakukan bekam dan tidak sekali-kali beliau mendzalimi seseorang atas upahnya.” (H.R. al-Bukhari). Dalam M. Makmun Abha (2013:24). Menurut Ibnu hajar al-Asqalani dalam M. Makmun Abha (2013:24), Rasulullah pernah melakukan bekam meskipun para ulama berdebat tentang bekam yang dilakukan Nabi karena sebagian redaksi hadis yang lain tampak ada pencelaan terhadap bekam. Namun kesamaan redaksinya adalah bahwa Nabi selalu memberikan upah kepada orang membekam beliau. Tidak dijelaskan dengan detail oleh Ibnu hajar bagaimana Rasulullah memberikan upahnya. Apakah ada proses dialogis atau atas pemahaman yang lumrah yang berlaku di daerah tersebut. Namun upah oleh Nabi



dilihat sebagai hak mutlak yang tentunya sebanding dengan jerih payah pegawai tersebut.

b. Hak Mendapatkan Perlindungan Kerja

“Para perkerja adalah saudaramu yang dikuasakan Allah kepadamu. Maka barang siapa mempunyai pekerja hendaklah diberi makanan sebagaimana yang ia makan, diberi pakaian sebagaimana yang ia pakai, dan jangan dipaksa melakukan sesuatu yang ia tidak mampu. Jika terpaksa, ia harus dibantu” (HR. Ahmad).

Hadis ini sangat jelas menyatakan bahwa keamanan buruh berada dalam tanggungan para majikan. Kewajiban memberi makanan dan pakaian sebagaimana yang dipakai majikan, jika dipahami dengan pemahaman Isharah al-Nas dalam M Makmun Abha (2013:25) adalah perintah untuk menyediakan basic need, sebagaimana dibayangkan Maslow. Juga, larangan memaksa melakukan pekerjaan yang mereka tidak mampu dan kewajiban membantu melaksanakan pekerjaan tersebut bisa dipahami sebagai kewajiban memberikan fasilitas dan perlindungan kerja.

c. Hak melaksanakan ibadah dengan tetap mendapatkan upah.

Dalam sebuah negara demokrasi, melakukan internalisasi terhadap standar, harapan, prinsip, norma, ide dan keyakinan yang dipegangnya adalah hak azasi. Buruh berhak mengetahui, memahami, dan mengambil tindakan sesuai dengan nilai-nilai yang diyakininya. Dalam konteks seorang buruh muslim, nilai tersebut adalah keimanannya, yakni diwujudkan dalam ketekunan melakukakn ibadah sholatlimaa waktu. Keimanan dalam perspektif ini adalah keyakinan pada keesaan Allah yang terbangun jauh sebelum ia dilahirkan, sebagaimana dinyatakan sabda Nabi berikut:

“Tidak masuk Surga orang pelit, penipu, pengkhianat, dan orang yang jelek pelayanannya terhadap majikan. Sedangkan orang yang pertama kali

mengetuk pintu Surga adalah para buruh yang baik terhadap sesamanya, taat kepada Allah, dan kepada majikannya.” (HR Ahmad)dalam M. Makmun Abha (2013:25)

d. Hak melakukan mogok kerja.

Harus diakui, bahwa pemogokan buruh memang persoalan yang krusial. Pemogokan dapat diartikan sebagai penarikan diri seorang buruh dari pekerjaannya yang selama ini dilakukan, dengan harapan memperoleh perlakuan atau penghasilan yang lebih baik. Pressure ini akan mengakibatkan produksi terhenti, sehingga harga akan naik, dan majikan akan mengalami kerugian. Jawaban dari langkah ini, jika kesepakatan tetap tidak tercapai, adalah dengan lock out atau menutup perusahaan. Target dari langkah ini adalah untuk memaksakan keinginan majikan terhadap buruh, sebab buruh akan dihadapkan pada dua pilihan yang samasama sulit; tetap kerja atau PHK. Hal ini sebagaimana disebutkan dalam hadis berikut:

“Seorang laki-laki datang kepada Nabi. Ia bertanya: wahai Rasul, berapa kali seorang buruh layak dimaafkan (jika melakukan kesalahan). Nabi diam saja. Kemudian ia bertanya lagi, dan Nabipun hanya diam. Untuk pertanyaan yang ketiga kalinya, Nabi menjawab: Buruh harus dima’afkan, walaupun ia melakukan kesalahan 70 kali sehari.”dalam M. Makmun Abha (2013:26)

e. Waktu Pemberian Upah

Dalam memberikan upah, Islam menganjurkan seorang majikan-atasan untuk memberikan upah kepada pegawainya setelah pekerjaan itu selesai dengan tempo yang secepatnya. Dalam sebuah riwayat disebutkan:

“Berikanlah upah pegawai (buruh), sebelum kering keringatnya.” (HR. Ibn Majah). Islam sangat menjunjung tinggi kehormatan dan peran seorang pegawai-buruh. Sehingga Islam mengatur bahwa gaji hendaklah dibayarkan setelah pekerjaannya selesai dalam tempo yang cepat. Imam Abdurrahman Al-Munawi

pernah mengatakan dalam M. Makmun Abha (2013:27) bahwa tidak diperbolehkan seseorang menunda pemberian gaji tepat waktu dengan tanpa alasan. Sehingga penulis melihat bahwa redaksi hadis yang menggunakan istilah “sebelum keringat si pekerja kering” adalah ungkapan untuk menunjukkan diperintangkannya memberikan gaji setelah pekerjaan itu selesai ketika si pekerja meminta walau keringatnya tidak kering atau keringatnya telah kering.

f. Mendapat Perlakuan Baik dari Majikan

Islam mengajarkan agar para majikan dan atasan bersikap tawadu' yang berwibawa dengan buruh dan pembantunya. Seorang majikan dituntut memiliki etika yang baik kepada pegawai dan buruhnya. Tidak dibenarkan jika mentang-mentang menjadi atasan dan pimpinan kemudian menggunakan kesempatan tersebut untuk menindas buruh dengan semaunya sendiri. Hal ini sebagaimana dalam hadis melalui jalur Abu Hurairah, bahwa Nabi SAW bersabda: “Bukan orang yang sombong, majikan yang makan bersama budaknya, mau mengendarai himar (kendaraan kelas bawah) di pasar, mau mengikat kambing dan memerah susunya.” (HR. al-Baihaqi) dalam M. Makmun Abha (2013:28)

### 2.1.3.3. Teori Keadilan Menurut Islam

Keadilan merupakan pilar terpenting dalam ekonomi Islam. Penegakan keadilan telah ditekankan oleh al-Qur'an sebagai misi utama para Nabi yang diutus Allah (QS. 57:25), termasuk penegakan keadilan ekonomi dan penghapusan kesenjangan pendapatan. Keadilan adalah suatu hal yang harus kita tetapkan dan tidak boleh dilanggar, berperilaku adil memang tidak mudah, namun kita harus tetap menjalankan hakikat keadilan yang sebenarnya.

Dalam banyak ayat, Allah memerintahkan manusia untuk berbuat adil. Dalam Islam adil didefinisikan sebagai “tidak menzalimi dan tidak dizalimi”. Implikasi ekonomi dari nilai ini adalah bahwa pelaku ekonomi tidak dibolehkan untuk mengejar keuntungan pribadi bila hal itu merugikan orang lain atau

merusak alam. tanpa keadilan, manusia akan terkelompok-kelompok dalam berbagai golongan. Golongan yang satu akan menzolimi golongan yang lain, sehingga terjadi eksploitasi manusia atas manusia. Masing- masing berusaha mendapatkan hasil yang lebih besar dari usaha yang dikeluarkan karena kerakusannya.

Islam menekankan keseimbangan antara pertumbuhan dan pemerataan. Pertumbuhan bukan menjadi tujuan utama, kecuali dibarengi dengan pemerataan. Dalam konsep Islam, pertumbuhan dan pemerataan merupakan dua sisi dari sebuah entitas yang tak terpisahkan, karena itu keduanya tak boleh dipisahkan. Menurut ruslan abdul ghofur dalam suryani salah satu prinsip dalam ekonomi islam adalah melarang terjadinya eksploitasi dari satu manusia pada manusia lainnya. Artinya, salah satu pihak yang bersepakat untuk suatu usaha (bisnis) tidak boleh menjadi kaya sendiri sementara pihak lain dalam situasi menderita. Dalam konteks ini maka pembagian keuntungan yang berat sebelah dalam suatu kontrak karya (proyek bisnis) misalnya bisa disebut sebagai kontrak karya yang bertentangan dengan prinsip ajaran Islam.

Keadilan, di dalam pemberian kompensasi kita perlu juga memperhatikan prinsip keadilan. Keadilan bukan berarti bahwa segala sesuatu mesti di bagi sama rata. Keadilan harus dihubungkan antara pengorbanan (input) dengan penghasilan (output) semakin tinggi pengorbanan, semakin tinggi penghasilan yang di harapkan.

#### 2.1.4. Sejarah *Outsourcing*

Praktek dan prinsip-prinsip outsourcing telah diterapkan di zaman Yunani dan Romawi. Pada zaman tersebut, akibat kekurangan dan kemampuan pasukan dan tidak terkendalinya ahli-ahli bangunan, bangsa Yunani dan Romawi menyewa prajurit-prajurit asing untuk berperang dan para ahli-ahli bangunan untuk membangun kota dan istana.

Outsourcing bukanlah hal baru. Sejarah outsourcing dimulai tahun 1776 ketika Adam Smith, filosofi ekonomi dunia, melontarkan ide bahwa perusahaan lebih efektif dan efisien apabila salah satu unit bisnisnya diserahkan pengerjaannya kepada perusahaan lain yang memiliki kompetensi dan spesialisasi dalam proses produksi tersebut. Ide Smith ini kemudian dikembangkan oleh Coase pada tahun 1973 yang menyatakan bahwa proses produksi suatu barang seharusnya hanya diorganisir oleh perusahaan apabila ongkos produksinya lebih rendah daripada harga di pasaran.

Sejalan dengan terjadinya revolusi industri, perusahaan-perusahaan berusaha menemukan terobosan-terobosan baru dalam memenangkan persaingan. Pada tahap ini, kemampuan untuk mengerjakan sesuatu saja tidak cukup untuk menang secara kompetitif, melainkan harus disertai dengan kesanggupan untuk menciptakan produk paling bermutu dengan biaya terendah. ( Lalu Husni, 2010: 186 )

Selanjutnya pada tahun 1970 dan 1980 perusahaan menghadapi persaingan global, dan mengalami kesulitan karena kurangnya persiapan akibat struktur manajemen yang bengkok. Akibatnya, resiko usaha dalam segala hal, termasuk resiko ketenagakerjaanpun meningkat. Tahap ini merupakan awal timbulnya pemikiran outsourcing di dunia usaha. Untuk meningkatkan keluesan dan kreatifitas, banyak perusahaan besar yang membuat strategi baru dengan

konsentrasi pada bisnis inti, mengidentifikasi proses yang kritikal dan memutuskan hal-hal yang harus di *outsoursce*. (Lalu Husni, 2010: 186 )

Gagasan awal berkembangnya outsourcing adalah untuk membagi resiko usaha dalam berbagai masalah, termasuk ketenagakerjaan. Pada tahap awal outsourcing belum diidentifikasi secara formal sebagai strategi bisnis. Hal ini terjadi karena banyak perusahaan yang semata-mata mempersiapkan diri pada bagian-bagian tertentu yang bisa mereka kerjakan, sedangkan bagian-bagian yang tidak bisa dikerjakan secara internal, dikerjakan melalui *outsourse*. (Lalu Husni, 2010: 186 )

Sekitar tahun 1990 *outsourcing* telah mulai berperan sebagai jasa pendukung. Tingginya persaingan, telah menuntut manajemen perusahaan melakukan perhitungan pengurangan biaya. Perusahaan mulai melakukan *outsourse* terhadap fungsi-fungsi yang penting bagi perusahaan, tetapi tidak berhubungan langsung dengan bisnis inti perusahaan, yang menarik sehingga ini banyak digunakan oleh perusahaan ialah karena outsourcing dapat meningkatkan efesiensi dan efektifitas perusahaan serta meningkatkan produktifitas secara keseluruhan. The Harvard Business Review mengidentifikasikan outsourcing sebagai salah satu ide dan praktik manajemen yang paling penting dalam 75 tahun terakhir ini. (Richardus Eko Indrajit dan Richardus Djokopranoto, 2005 :242)

Dapat dikatakan bahwa outsourcing adalah salah satu hasil samping dari business process reengineering (BPR). BPR adalah perubahan yang dilakukan secara mendasar oleh perusahaan dalam proses pengelolaanya, bukan hanya sekedar melakukan perbaikan. BPR dilakukan untuk memberikan respons atas perkembangan ekonomi secara global dan perkembangan teknologi yang begitu cepat sehingga berkembang persaingan yang bersifat global dan yang berlangsung sangat ketat. Lingkungan yang sangat kompetitif ini menuntut



perusahaan untuk mengutamakan tuntutan pasar yang menghendaki kecepatan dan respon yang fleksibel terhadap tuntutan pelanggan. Seringkali terbukti bahwa faktor kecepatan dalam merespons tuntutan pasar dan pelanggan lebih dapat menentukan kemenangan atau kekalahan dalam persaingan, dan bukan faktor harga. ( Richardus Eko Indrajit dan Richardus Djokopranoto, 2005 :242 )

#### **2.1.5. Outsourcing di Indonesia dan di Negara-negara Asia**

Outsourcing tidak dapat dipandang secara jangka pendek saja, dengan menggunakan outsourcing perusahaan pasti akan mengeluarkan dana lebih sebagai *management fee* perusahaan outsourcing. Outsourcing harus dipandang secara jangka panjang, mulai dari pengembangan karir karyawan, efisiensi dalam bidang tenaga kerja, organisasi, benefit dan lainnya. Perusahaan dapat fokus pada kompetensi utamanya dalam bisnis sehingga dapat berkompetisi dalam pasar, dimana hal-hal intern perusahaan yang bersifat penunjang (supporting) dialihkan kepada pihak lain yang lebih profesional. Pada pelaksanaannya, pengalihan ini juga menimbulkan beberapa permasalahan terutama masalah ketenagakerjaan.

Problematika mengenai outsourcing (Alih Daya) memang cukup bervariasi. Hal ini dikarenakan penggunaan outsourcing (Alih Daya) dalam dunia usaha di Indonesia kini semakin marak dan telah menjadi kebutuhan yang tidak dapat ditunda-tunda oleh pelaku usaha, sementara regulasi yang ada belum terlalu memadai untuk mengatur tentang outsourcing yang telah berjalan tersebut. Beberapa hal yang dinilai merugikan buruh tersebut diduga atau terkait dengan penyelenggara / penyedia jasa *outsourcing* yang menerapkan beberapa hal seperti adanya sejumlah pungutan biaya sebelum bekerja, pemotongan gaji, mekanisme jamsostek dan pajak penghasilan yang tidak jelas, perhitungan gaji / lembur yang tidak transparan, mekanisme hubungan kerja yang tidak jelas, atau

hal – hal lain yang berpotensi merugikan atau menyalahgunakan status pekerja/buruh. Atau setidaknya memperlemah posisi pekerja/buruh dalam hubungan kerja. Hal-hal tersebut yang menjadi dasar pekerja/serikat bahu-membahu dan terus menerus bersuara keras untuk membubarkan atau melarang praktek *outsourcing* di Indonesia

#### **2.1.5.1. Outsourcing di Negara Lain**

Di India, *outsourcing* SDM, khususnya yang terkait dengan teknologi informasi (IT) paling dominan menjadi solusi ketenagakerjaan dan persoalan SDM di Negara tersebut. Selain mampu mendulang devisa yang tidak kecil, praktek *outsourcing* cukup efektif mengatasi persoalan ketenagakerjaan, khususnya perluasan kesempatan kerja dan pengurangan angka pengangguran. Dalam perkembangan terakhir, tidak hanya sektor IT yang menjadi idola, tetapi sektor *research and development* pun kian menjamur di India. Bahkan beberapa pebisnis Amerika berminat dan tertarik untuk memindahkan fungsi R&D tersebut ke India (*The Wall Street Daily Journal*, 2008,). Pebisnis ini tidak mau dipusingkan dengan urusan kepegawaian, sehingga meng-*outsouce* pekerja lokal (India).

Sedangkan *outsourcing* di China dalam gelombang globalisasi, sebagai cara transfer modal internasional, *outsourcing* berkembang sangat pesat. Ada banyak penelitian mengenai efek ekonomi dari *outsourcing*, dalam jurnal data ekonomi China selama pengembangan ekonomi dan membangun model regresi dari efek ekonomi, dan menganalisis empat efek *outsourcing* di negara kita. Hasilnya menunjukkan bahwa *outsourcing* memiliki hubungan dengan produktivitas, perdagangan, ketenagakerjaan dan inovasi negara kita. Kita harus mempercepat pengembangan industri berteknologi tinggi sambil mempertahankan tingkat *outsourcing* saat ini menurut jurnal Wang Tingting (2014) There is a strong positive correlation between China's *outsourcing*

development level and product contribution rate. It shows the higher the outsourcing development level, the higher the product contribution rate. The product contribution rate mainly displays in the main business income increase. Outsourcing companies' main business income increases can promote the economic development of China in many respects, for example, fiscal revenue increase, more output etc. Although China has a large domestic market but it will eventually appear saturated, through undertake outsourced, enterprise can gain foreign markets and improve the visibility in the world to some extent.

Menurut jurnal yang dikutip oleh XL Ding dalam John Wong (2002) Banyak buruh di China yang juga bersatus sebagai buruh kontrak. Karena status kontrak ini, maka tidak ada jaminan kerja. Ketika kontrak diputus, mereka biasanya kesulitan mendapatkan pekerjaan baru. Di China ada kebijakan untuk melindungi butuh kontrak. Misalnya, seorang buruh pria tidak boleh dipecat ketika istrinya juga sednag dipecat dari perusahaan negara. Buruh veteran yang sudah bekerja lebih dari sepuluh tahun dan yang kurang lima tahun lagi akan memasuki masa pensiun juga tidak boleh dipecat. Namun pada praktiknya, peraturan-peraturan itu dilanggar oleh banyak manager.

Maka situasi buruh kontrak sungguh menyedihkan. Dengan mudah mereka menjadi bulan-bulanan manager. terkadang mereka di perlakukan semenang-menang. Mereka dengan mudah dipecat dengan alasan sepele, misalnya di anggap "sulit diajak bekerja sama". Apakah di China tidak ada undang-undang perburuhan yang melindungi hak-hak buruh ? hukum tentang buruh di China ada banyak sekali dengan tujuan mensejahterahkan buruh. Memasukki tahun 1990-an, pemerintah China menerbitkan serangkaian undang-undang yang berhubungan dengan perburuhan, yaiutu UU Serikat Buruh (1992), Peraturan mengatasi sengketa buruh dan perusahaan (1995) dan yang terpenting adalah

UU Tenaga Kerja (1995). Undang-undang serikat buruh pada dasarnya hak buruh, diantaranya :

1. Serikat Buruh

Serikat buruh ini mempunyai hak untuk menyuarakan pendapatnya jika staff atau buruh dipecat atau dihukum secara semena-mena. Wakil serikat buruh dalam perusahaan negara juga berhak ikut dalam pertemuan-pertemuan yang membicarakan masalah gaji, santunan kesejahteraan, keselamatan kerja, asuransi kerja, perlindungan buruh, dsb

2. Tentang remunerasi

Meskipun negara mengatur jumlah gaji pada tingkat makro, perusahaan mempunyai otonomi untuk menetapkan metode pembagian gaji dan tingkat gaji sesuai dengan produksi dan operasinya maupun sesuai performance ekonominya namun dalam batas gaji yang layak.

3. Asuransi sosial

Perusahaan mewajibkan memberikan asuransi sosial bagi buruh untuk menolong buruh yang sakit, yang tertimpah kecelakaan akibat kerja, melahirkan atau lanjut usia.

4. Jam lembur dan jam kerja

Buruh tidak boleh bekerja melebihi 40 jam dalam seminggu dan diberikan libur 2 hari dalam seminggu. Untuk lembur tidak diperbolehkan melebihi 3 jam perhari. (XL Ding dalam John Wong, 2002).

## 2.1.6. Buruh

### 2.1.6.1. Pengertian Buruh

Istilah buruh sangat populer dalam dunia perburuhan/ ketenagakerjaan, selain istilah ini sudah dipergunakan sejak lama bahkan mulai dari zaman Belanda juga karena Peraturan Perundang-undangan yang lama (sebelum

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) menggunakan istilah buruh. Pada zaman penjajahan Belanda yang dimaksudkan buruh adalah pekerja kasar seperti kuli, tukang, mandor yang melakukan pekerjaan kasar, orang-orang ini disebutnya sebagai “Bule Callar”. Sedangkan yang melakukan pekerjaan di kantor pemerintah maupun swasta disebut sebagai “Karyawan/pegawai” (White Collar). Perbedaan yang membawa konsekuensi pada perbedaan perlakuan dan hak-hak tersebut oleh pemerintah Belanda tidak terlepas dari upaya untuk memecah belah orang-orang pribumi. (Lalu Husni, 2008:33)

Dalam perkembangan hukum perburuhan di Indonesia, istilah buruh diupayakan untuk diganti dengan istilah pekerja, karena istilah buruh kurang sesuai dengan kepribadian bangsa, buruh lebih cenderung menunjuk pada golongan yang selalu ditekan dan berada di bawah pihak lain yakni majikan. Buruh menurut kamus bahasa Indonesia adalah orang yang bekerja untuk orang lain dengan mendapat upah. Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan dipadankannya istilah pekerja dengan buruh merupakan kompromi setelah dalam kurun waktu yang amat panjang dua istilah tersebut bertarung untuk dapat diterima oleh masyarakat. (Abdul Rahmad Budiono, 2009:5)

Menurut undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri atau masyarakat. Sedangkan pemberi kerja adalah perorangan, pengusaha badan hukum atau badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Tenaga pekerja atau buruh yang menjadi kepentingan pengusaha merupakan sesuatu yang

sedemikian melekatnya pada pribadi pekerja/buruh sehingga pekerja atau buruh itu selalu mengikuti tenaganya ketempat dimana dipekerjakan, dan pengusaha kadangkala seenaknya memutuskan hubungan kerja pekerja/buruh karena tenaganya sudah tidak diperlukan lagi. Oleh karena itu, pemerintah dengan mengeluarkan peraturan perundang-undangan, turut serta melindungi pihak yang lemah (Pekerja/buruh) dari kekuasaan pengusaha, guna menempatkan pada kedudukan yang layak sesuai dengan harkat dan martabat manusia. (Asyhadie Zaeni, 2007:20)

Buruh adalah sebuah upaya fisik dan mental yang dikeluarkan oleh manusia dalam proses produksi. Tenaga buruh adalah suatu komponen sumber daya manusia yang menjadi input dalam produksi barang dan jasa. Sebagai imbalan atas sumbangan itu, buruh diberi upah yang berbentuk uang atau barang atau yang lain. Bagi mayoritas penduduk terutama golongan miskin, upah adalah sumber utama pendapatan mereka, dan bagi negara pendapatan upah adalah komponen terbesar sumber pendapatan penduduk.

Penentuan kuantitas dan kualitas buruh serta kadar upah di sebuah negara, tidak saja dipengaruhi oleh sistem ekonomi yang dianut, tetapi juga oleh sistem nilai yang ada dalam masyarakat, serta pengalaman sejarah yang dilalui oleh negara tersebut. Kebanyakan negara kini cenderung untuk merespon dan bergantung kepada institusi pasar dalam mengatur kebutuhan terhadap buruh dan peraturan pemberian upah. Namun pada hakekatnya, sistem nilai atau norma yang berlaku di masyarakat dan pengalaman sejarah masing masing telah membedakan bentuk dan struktur pasar buruh di negara tersebut.

Dalam mencari formulasi konsep buruh dan upah, tidak harus selalu merujuk kepada ilmu ekonomi konvensional, karena teori yang mengkategorikan buruh sebagai input produksi bertentangan dengan konsep Islam bahwa manusia adalah khalifah Allah di bumi (Surtahman Kastin Hassan dan Abd.



Ghfar Ismail, 2001). Jumlah buruh di suatu negara biasanya berbanding lurus dengan jumlah penduduk, apabila suatu negara memiliki penduduk yang padat, maka jumlah tenaga buruh pun melimpah.

Dalam istilah ilmu ekonomi, buruh dianggap sebagai sumber daya yang dimiliki manusia yang digunakan dalam proses produksi, sehingga buruh adalah input atau faktor pengeluaran atau biaya produksi. Sementara dalam Islam, faktor buruh tidak harus dianggap sebagai biaya produksi atau faktor pengeluaran, karena hal itu akan merendahkan derajat manusia sebagai wakil Allah di atas bumi. Seorang buruh yang menjual tenaganya untuk mendapatkan imbalan upah, sejatinya dia menjual sebagian dari apa yang dimilikinya, dan bukan menjual dirinya. Maka tidak semestinya buruh dianggap sebagai faktor produksi atau biaya pengeluaran.

Menurut Abu Sulaiman dalam (Surtahman Kastin Hassan dan Abd. Ghfar Ismail, 2001) buruh bukan faktor pengeluaran, karena buruh ada untuk memanfaatkan faktor pengeluaran. Dengan meletakkan buruh sebagai faktor pengeluaran maka manusia akan tunduk kepada manusia lain. Baqir al Sadr juga mempersoalkan buruh sebagai faktor pengeluaran, karena buruh adalah manusia dan bukan harta yang boleh dimiliki.

Kenyataan bahwa buruh adalah manusia menimbulkan beberapa masalah dan kekeliruan apabila digunakan dalam analisis ekonomi. Pertama, tidak dapat membedakan antara manusia sebagai buruh dan bukan buruh. Dalam analisis ekonomi perbedaan ini seringkali amat penting, sebagai contoh dalam menganalisis sebuah perusahaan, perlu dibedakan antara perusahaan besar dan wiraswasta, antara pengusaha dan buruh yang pada hakekatnya adalah sama. Sebagai contoh lain apabila manusia dibedakan menurut jenis pendapatan, maka dibagi menjadi kelompok yang menerima pendapatan buruh dan pendapatan bukan buruh. Kedua, dengan menganggap buruh dan manusia

adalah sama, maka isu hak milik terhadap buruh menjadi kabur. Sebagai contoh seorang penyalur tenaga kerja (buruh) yang menjual buruh kepada perusahaan, apakah ia juga menjual hak milik terhadap diri para buruh. Menganggap buruh adalah faktor pengeluaran berarti buruh tunduk kepada pemilik perusahaan yang artinya bahwa ada manusia yang tunduk kepada manusia lain. Dengan demikian umat Islam akan kembali kepada konsep perbudakan yang telah dihapuskan oleh Islam.

Sementara itu konsep buruh sebagai harta milik manusia tidak bertentangan dengan Islam. Hakekat bahwa manusia adalah khalifah di muka bumi (QS Al Baqarah: 30) memang wajib diakui, namun Islam juga menganjurkan manusia untuk bekerja guna mendapatkan upah (QS At-Thalaq: 6). Islam bahkan mengharuskan manusia untuk bekerja (QS At Taubah: 105, Al-An'am: 135, Hud: 93 & 121, Az-Zumar: 39). Berdasarkan konsep inilah para ekonom muslim seperti Afzalur Rahman (1974), Muhammad Abdul Mannan (1970) dan Abu al-A'la al-Maududi (1969) tidak menafikan bahwa buruh sebagai faktor produksi (Euis Amalia, 2005).

#### **2.1.6.2. Bentuk-Bentuk Buruh**

Buruh merupakan orang yang bekerja untuk orang lain yang mempunyai suatu usaha kemudian mendapatkan upah atau imbalan sesuai dengan kesepakatan sebelumnya. Upah biasanya diberikan secara harian maupun bulanan tergantung dari hasil kesepakatan yang telah disetujui. Buruh terdiri dari berbagai macam, yaitu:

- a. Buruh harian, buruh yang menerima upah berdasarkan hari masuk kerja
- b. Buruh Kasar, buruh yang menggunakan tenaga fisiknya karena tidak mempunyai keahlian dibidang tertentu.
- c. Buruh musiman, buruh yang bekerja hanya pada musim musim tertentu (misalnya buruh tebang tebu)

- d. Buruh pabrik, buruh yang bekerja di pabrik
- e. Buruh tambang, buruh yang bekerja di pertambangan
- f. Buruh tani, buruh yang menerima upah dengan bekerja di kebun atau di sawah orang lain.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 1 angka 15 ditegaskan bahwa hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur, upah, dan perintah. Undang-undang No 13 Tahun 2003 pasal 1 ayat 30 bahwa upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu kesepakatan. (Abdul Rahmad Budiono, 2009:29)

Kalangan buruh itu terdiri dari dua jenis:

- Para pekerja merdeka, yaitu orang-orang yang bekerja dengan bayaran khusus. Mereka itu seperti para pengelola industry kerajinan yang memiliki tempat khusus, juga pemilik bisnis atau profesi yang memiliki kantor sendiri.
- Para pekerja skunder (lapisan kedua), yaitu orang-orang yang bekerja untuk memperoleh upah atau gaji tertentu, seperti para buruh di lahan pertanian, perindustrian, sector perdagangan, serta berbagai layanan lainnya, apakah pekerjaan itu untuk pribadi-pribadi tertentu atau untuk Negara.

#### **2.1.7. Penelitian Terdahulu**

Terdapat penelitian yang serupa mengenai Outsourcing, guna mendukung penelitian ini. Penelitian pertama oleh Andre Setiawan (2014) Dengan judul “pemenuhan hak pekerja outsourcing yang bekerja melebihi waktu kerja normal di PT Trakindo Utama Balikpapan” dengan hasil PT Trakindo terkadang memenuhi pasal 6 KEPMENAKERTRANS No Kep. 102/Men/VI/2004 Tentang

lembur. Driver yang mengalami penunggakan upah dapat dipenuhi haknya dengan adanya pembuktian pelaksanaan pekerjaan pada waktu lembur. Pembuktian dilakukan dengan menunjukkan surat perintah lembur. Perusahaan yang sengaja menunggak upah lembur akan dikenakan denda sesuai ketentuan Pasal 95 Undang-Undang No 13 Tahun 2003.

Penelitian kedua, dengan judul “Analisis Besaran Upah Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Pekerja Cleaning Service di Uin Raden Intan Lampung)” oleh UMI FADILAH tahun 2017. Hasil penelitian menunjukkan bahwa di Besaran upah dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan pada pekerja Cleaning Service di UIN Raden Intan Lampung, upah yang diberikan pada pekerja kebersihan dikategorikan sudah memenuhi tingkat kesejahteraan para pekerja. Akan tetapi secara prosedur penetapan upah di UIN Raden Intan Lampung terhadap Cleaning Service belum optimal dikarenakan sejak tahun 2015 belum ada kenaikan upah, sedangkan setiap tahun jumlah tenaga kebersihan di UIN Raden Intan Lampung bertambah, serta pekerja masih menerima tugas diluar kontrak kerja. Apabila dipandang dari sisi Ekonomi Islam UIN Raden Intan Lampung dalam memenuhi penetapan upah dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan khususnya pekerja Cleaning Service sudah cukup maksimal, tapi belum sepenuhnya optimal. Secara umum upah yang diberikan pihak UIN Raden Intan Lampung terhadap pekerja kebersihan sudah adil dan layak, tetapi masih ada banyaknya potongan potongan upah yang tidak secara transparan. Seperti insentif yang tidak setiap bulan diberikan dan potongan lain lainnya.

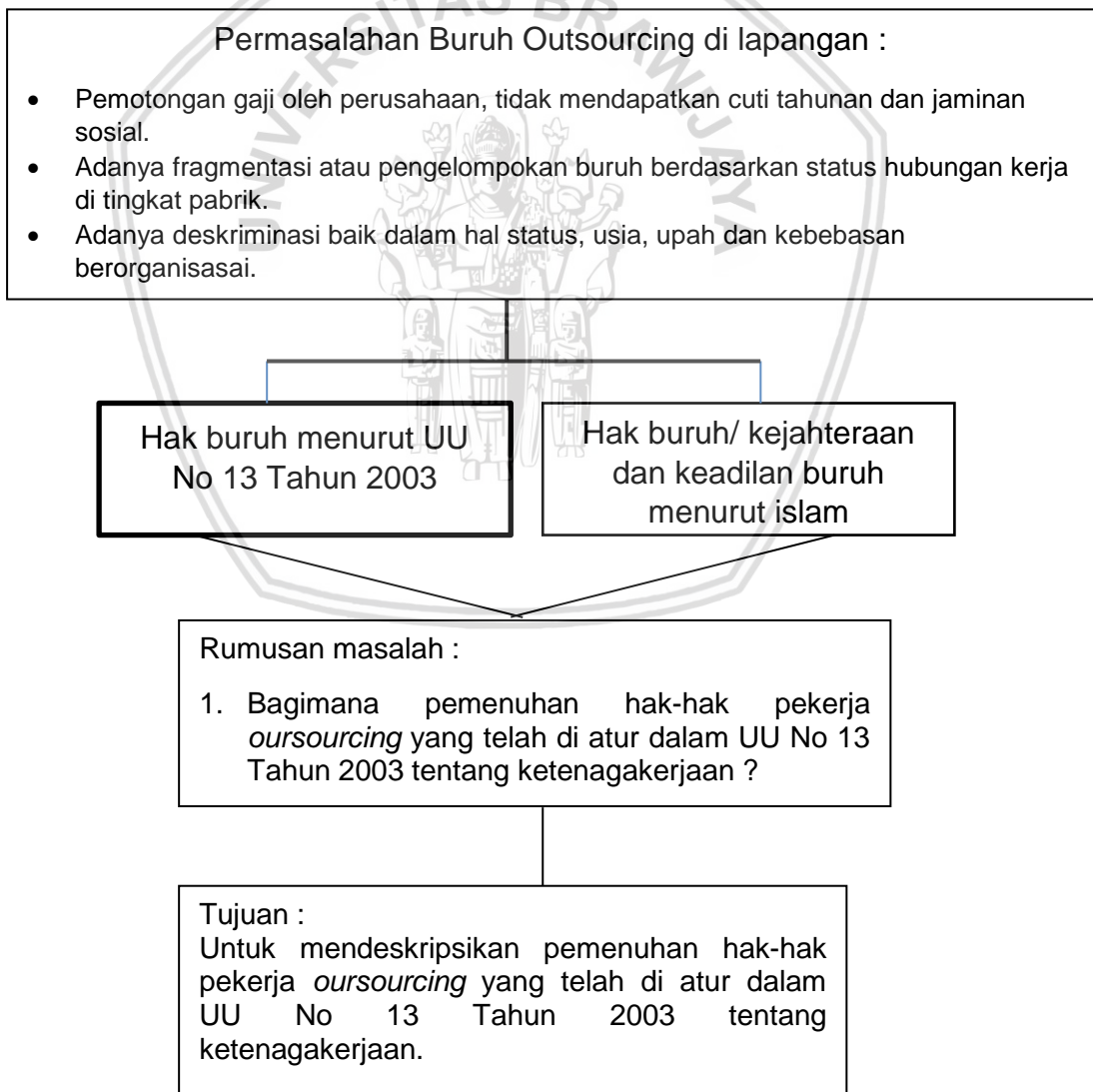
Penelitian ketiga, dengan judul “Perlindungan Hukum Dan Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja Kontrak (Outsourcing) Di Kota Ambon” oleh Barzah Latupono (2011). Dengan hasil bahwa Pekerja kontrak atau outsourcing sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa memiliki hak asasi sejak dilahirkan, sehingga

tidak ada manusia atau pihak lain boleh merampas hak tersebut dan hak asasi pekerja kontrak ini diakui secara universal sesuai yang tercantum dalam Piagam bangsa-Bangsa tahun 1984 tentang Hak Asasi Manusia (HAM). Secara moral semua Negara dituntut untuk menghormati, menegakan dan melindungi hak pekerja kontrak. Salah satu bentuk hak asasi pekerja kontrak adalah jaminan untuk melindungi sesuai dengan nilai-nilai agama dan kemanusiaan serta pancasila dan tujuan Negara yang tercantum dalam UUD 1945. Tetapi sampai detik ini hak-hak asasi pekerja khusus pekerja kontrak yang sudah ada dalam peraturan perUndang-Undangdi Negara kita belum bisa diterapkan terhadap kasus-kasus yang terjadi pada pekerja kontrak khususnya di Maluku.

Penelitian keempat dengan judul “KESEJAHTERAAN DALAM PERSPEKTIF ISLAM PADA KARYAWAN BANK SYARIAH”, oleh Ziauddin Sardar 2016. Kesimpulan dari penelitian ini jika dilihat dari kesejahteraan baik itu kesejahteraan financial maupun non financial, tentu ada perbedaan yang cukup mendasar diantara pegawai bank syariah dengan pegawai bank konvensional. Dari sisi kesejahteraan financial, pegawai yang bekerja di bank Syariah rata-rata mendapatkan pendapatan atau gaji yang lebih kecil. Apabila dibandingkan dengan gaji pegawai bank konvensional. Akan tetapi meskipun lebih kecil, pegawai bank syariah tetap bersyukur dengan apa yang mereka dapatkan. Sedangkan apabila dibandingkan antara pegawai bank syariah sebelum bekerja di bank syariah dengan setelah bekerja di bank syariah dari sisi kesejahteraan non financial maka bisadipastikan bahwa pegawai yang telah bekerja di bank syariah lebih sejahtera dikarenakan pegawai yang telah bekerja di bank Syariah mengalami peningkatan dari sisi ibadahnya, baik itu berupa ibadah shalat wajib, shalat sunnah, puasa wajib, dan juga puasa sunnah. Salah satu hal yang menyebabkan tingkat ibadah pegawai bank Syariah meningkat adalah

dikarenakan ketika bekerja di bank Syariah maka mereka secara langsung atau tidak langsung akan belajar agama Islam lebih dalam.

## 2.2. Kerangka Berfikir





**Gambar 2.1 Kerangka Berpikir**



### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

##### **3.1 Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini mendeskripsikan tentang pemenuhan Hak-Hak buruh pekerja outsourcing di PT Karya Sidorukun Santosa, Kabupaten Gresik. Sesuai dengan fokus penelitian tersebut, maka penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif yaitu, “sebuah penelitian yang diselenggarakan dalam setting alamiah, memerankan peneliti sebagai instrument pengumpulan data, menggunakan analisis induktif, dan berfokus pada makna menurut partisipan. “Moedzakir ( dalam Nawaafila, 2012 : 22). Hal ini sejalan dengan pendapat Bogdan dan Taylor (dalam Moleong, 2013: 4) “Pendekatan kualitatif merupakan prosedur penelitian dengan menghasilkan data deskriptif, yakni sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati”.

Penelitian ini dilakukan dalam setting ilmiah di PT Karya Sidorukun Santosa (KSS), Kabupaten Gresik. Pendekatan kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini bermaksud mendeskripsikan secara rinci tentang pemenuhan hak-hak buruh pekerja Outsourcing di PT KSS. Peneliti akan melakukan kegiatan di lapangan dan bertemu informan untuk melakukan wawancara, observasi, dan studi dokumentasi serta melakukan penyebaran angket kepada 100 buruh outsourcing, guna mendapatkan data pendukung.

Alasan utama untuk memilih pendekatan kualitatif karena fokus masalah yang diteliti lebih banyak membahas proses dan memerlukan pengamatan yang mendalam dalam situasi yang alami serta mengungkapkan fenomena tertentu yang bersifat unik dan menekankan pada sebuah proses tertentu sesuai data di lapangan. Jadi penelitian ini bersifat alami, deskriptif, induktif dan mengungkap makna sebagai tujuannya.

Sedangkan rancangan penelitian ini adalah studi kasus. Menurut Afifudin dan Beni Adhmad (2012:97) menyatakan bahwa “ studi kasus merupakan serangkaian kegiatan penyelidikan untuk mendeskripsikan dan menganalisis secara intensif dan terperinci suatu gejala atau unit sosial tertentu, seperti individu, kelompok, komunitas atau lembaga”. Studi kasus yang dilakukan di PT KSS Kabupaten Gresik ini untuk menyelidiki untuk mendeskripsikan dan menganalisis secara intensif dan terperinci pemenuhan hak-hak buruh menurut UU No 13 Tahun 2003.

### 3.2. Unit Analisis Dan Penentuan Informan

Penelitian ini dilakukan PT. KARYA SIDORUKUN SANTOSA (KSS) yang terletak di Jalan Amak Kasim Nomer III, kabupaten Gresik, Jawa Timur. Penelitian dilaksanakan pada PT tersebut karena, PT KSS sudah berdiri sejak sembilan tahun yang lalu dan sudah menyalurkan banyak tenaga kerja *outsourcing* di banyak besar perusahaan seperti, PT WILMAR NABATI INDONESIA, PT. PERTAMINA HULU ENERGI, PT. BANK MANDIRI, dll.

Data yang dikumpulkan didasarkan pada fokus permasalahan yang telah ditentukan. Sumber data utama dalam penelitian kualitatif ialah kata-kata, dan tindakan selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain (Moleong, 2009). Sehingga pemilihan informan sebagai sumber data utama pada penelitian ini meliputi perwakilan dari serikat buruh, buruh *outsourcing* di PT KSS, dan staf/karyawan dari PT KSS bagian manager melalui observasi, dan wawancara, ditambah dengan dokumen - dokumen, catatan - catatan, foto - foto, sumber data tertulis, kata - kata dan tindakan. Karakteristik data utama adalah “dalam bentuk kata- kata/ucapan lisan dan perilaku manusia melalui perekaman video/audio tape, mengambil foto/film” (Moleong, 2009: 157)

Bentuk data yang dikaji dalam penelitian ini meliputi dua data, yakni data utama atau data primer dan data pendukung atau data sekunder. Data utama atau data primer yang diperoleh dari wawancara, observasi, dan studi dokumentasi, serta data tambahan bersumber non-lisan, yaitu sumber tertulis berupa dokumen - dokumen, catatan -catatan, rekaman - rekaman, dan gambar - gambar yang dapat dijadikan sumber pelengkap data utama. Sedangkan data skunder di peroleh dari angket yang disebar kepada 103 buruh outsourcing di PT KSS.

### 3.3. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan salah satu proses penelitian yang akan dilakukan. Prosedur/teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

#### a. Wawancara

Wawancara merupakan salah satu teknik pengumpulan data dengan menggunakan pertanyaan-pertanyaan langsung oleh pewawancara kepada responden, dan jawaban-jawaban responden dicatat atau direkam (Arikunto, 2010: 270). Wawancara juga merupakan percakapan yang dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) dan yang diwawancarai (*interviewee*) (Moleong, 2002). Teknik wawancara merupakan bagian dari teknik pengumpulan data utama. Sehingga peneliti melakukan wawancara perwakilan serikat buruh, buruh outsourcing dan staf PT KSS bagian Manager di PT KSS, Gresik. Tujuan dilakukan wawancara adalah untuk mendapatkan informasi yang lebih mendalam mengkonstruksi dan memproyeksi mengenai kejadian, kegiatan, organisasi, dan sebagainya. yang tidak dapat dilakukan dengan teknik pengumpulan data lainnya.

Peneliti menggunakan jenis wawancara struktur dan tak terstruktur. Wawancara tak terstruktur digunakan pada saat awal penelitian saja. Wawancara terstruktur merupakan teknik wawancara dimana pewawancara menggunakan daftar pertanyaan, atau daftar isian sebagai pedoman saat melakukan wawancara (Arikunto, 2010: 271). Wawancara terstruktur dilakukan untuk memperoleh informasi yang fokus dan mendalam dan mengarah pada sasaran yang telah dirancang oleh peneliti. Dalam menjalankan teknik wawancara, peneliti menggunakan alat bantu "*recorder*" untuk merekam selama proses wawancara berlangsung, setelahnya ditranskrip ke dalam format catatan lapangan. Selain alat "*recorder*" peneliti juga menggunakan kamera untuk alat dokumentasi yaitu kamera.

#### **b. Observasi**

Menurut Wiyono (2007:48) teknik observasi adalah salah satu teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian untuk mendapatkan informasi dengan cara mengamati perilaku subjek dalam penelitian. Observasi dilakukan selama melakukan kunjungan lapangan untuk mengumpulkan data yang diperlukan sesuai fokus penelitian. Menurut Wiyono (2007:78) macam-macam observasi dalam kualitatif yakni observasi nihil, observasi sedang, observasi partisipasi aktif, dan observasi penuh. Observasi yang dilakukan dalam penelitian ini adalah observasi nihil, peneliti mengamati sasaran tanpa menimbulkan perhatian sasaran.

#### **c. Studi Dokumentasi**

Studi dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang tidak langsung ditujukan pada subyek penelitian, namun melalui dokumen (Hasan, dalam Nawaafia 2012: 29). Studi dokumentasi pada penelitian ini digunakan untuk menemukan data- data yang diperlukan sesuai fokus penelitian. Studi dokumentasi dilakukan dengan cara mengumpulkan data melalui dokumen-

dokumen, arsip, maupun laporan kegiatan serta foto-foto yang berkaitan dengan penelitian.

#### **d. Kuesioner**

Pengertian metode angket atau kuesioner menurut Arikunto (2002: 200) "Angket atau kuesioner adalah pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadi atau hal-hal yang ia ketahui". Sedangkan menurut Sugiyono (2012: 142)

"Angket atau kuesioner merupakan tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab". Berupa daftar pertanyaan atau angket tertulis. Sampel yang sesuai dengan karakteristik diberi kuesioner mengenai masalah penelitian."

Kuisisioner dalam penelitian ini yaitu pertanyaan tertulis yang dipertanyakan kepada 113 responden mengenai pemenuhan hak-hak buruh outsourcing di PT Karya Sidorukun Sentosa.

#### **3.4. Teknik Analisa Data**

Menurut Sugiyono (2005:169) kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variable dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variable dari seluruh responden, menyajikan data tiap variable yang diteliti. Data yang terkumpul akan dianalisis secara deskriptif. Adapun tahap - tahap analisis data menurut Miles dan Huberman (1992) dalam (Wiyono, 2007: 93) ada tiga langkah yang dilakukan dalam proses analisis data, yaitu (a) reduksi data, (b) display data, (c) verifikasi data/kesimpulan. Dalam penelitian ini, analisis data yang digunakan peneliti yaitu:



**a. Reduksi data**

Peneliti melakukan reduksi data yang telah diperoleh melalui wawancara, observasi dan studi dokumentasi dengan menyederhanakan data - data yang telah diperoleh dengan cara memilih, mencari fokus, membuat singkatan, mencari abstraksi kemudian dikelompokkan sesuai dengan fokus penelitian.

**b. Display data**

Setelah kegiatan reduksi data kemudian peneliti melakukan display data dengan menyajikan hasil dari reduksi data dalam bentuk ringkasan terstruktur agar informasi yang diperoleh dapat terorganisir dan dapat ditarik kesimpulan.

**c. Verifikasi Data**

Peneliti melakukan kegiatan verifikasi data atau menarik kesimpulan dari data yang ada. Dalam penelitian ini verifikasi data dilakukan dengan cara mempertimbangkan hasil wawancara, observasi, studi dokumentasi serta angket.

**3.5. Pengecekan Keabsahan Temuan**

Pengecekan keabsahan temuan sangat penting, karena akan menjamin kepercayaan data tersebut dalam memecahkan masalah yang diteliti, sehingga hasil temuan data tersebut dapat dikatakan benar - benar sah. Keabsahan data merupakan konsep penting yang diperbarui dari konsep kesahihan (validitas), dan keterandalan (reabilitas) menurut versi positivism dan disesuaikan dengan tuntutan pengetahuan, criteria, dan paradigma sendiri (Moleong, 2009:321).

Teknik pengecekan data dalam penelitian ini menggunakan teknik sebagai berikut:

## 1. Triangulasi

Triangulasi merupakan “salah satu teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu di luar data tersebut untuk keperluan pengecekan sebagai pembimbing terhadap data tersebut melalui 3 metode, misalnya metode observasi, wawancara, dan dokumentasi” (Maleong, 2009: 331).

Teknik triangulasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik triangulasi sumber. Triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber, yaitu dengan cara mewawancarai 3 informan yang berbeda tentang satu fokus penelitian yang sama. Data dari ketiga sumber tersebut, tidak bisa dirata-ratakan seperti dalam penelitian kuantitatif, tetapi disekripsikan, dikategorisasikan, mana pandangan yang sama, yang berbeda, dan mana spesifik dari tiga sumber data tersebut.

Untuk memeriksa keakuratan dan keabsahan data juga digunakan triangulasi teknik. yaitu teknik /metode pengumpulan data dalam satu data/kasus melalui 3 metode, misalnya observasi, wawancara, dan dokumentasi atau angket (Nawaafila, 2012 : 34). Data yang didapat tidak diolah secara langsung, tetapi di-re-check terlebih dahulu. Me-recheck data dilakukan dengan membandingkan data dengan kajian teori yang telah dijabarkan di dalam bab II.

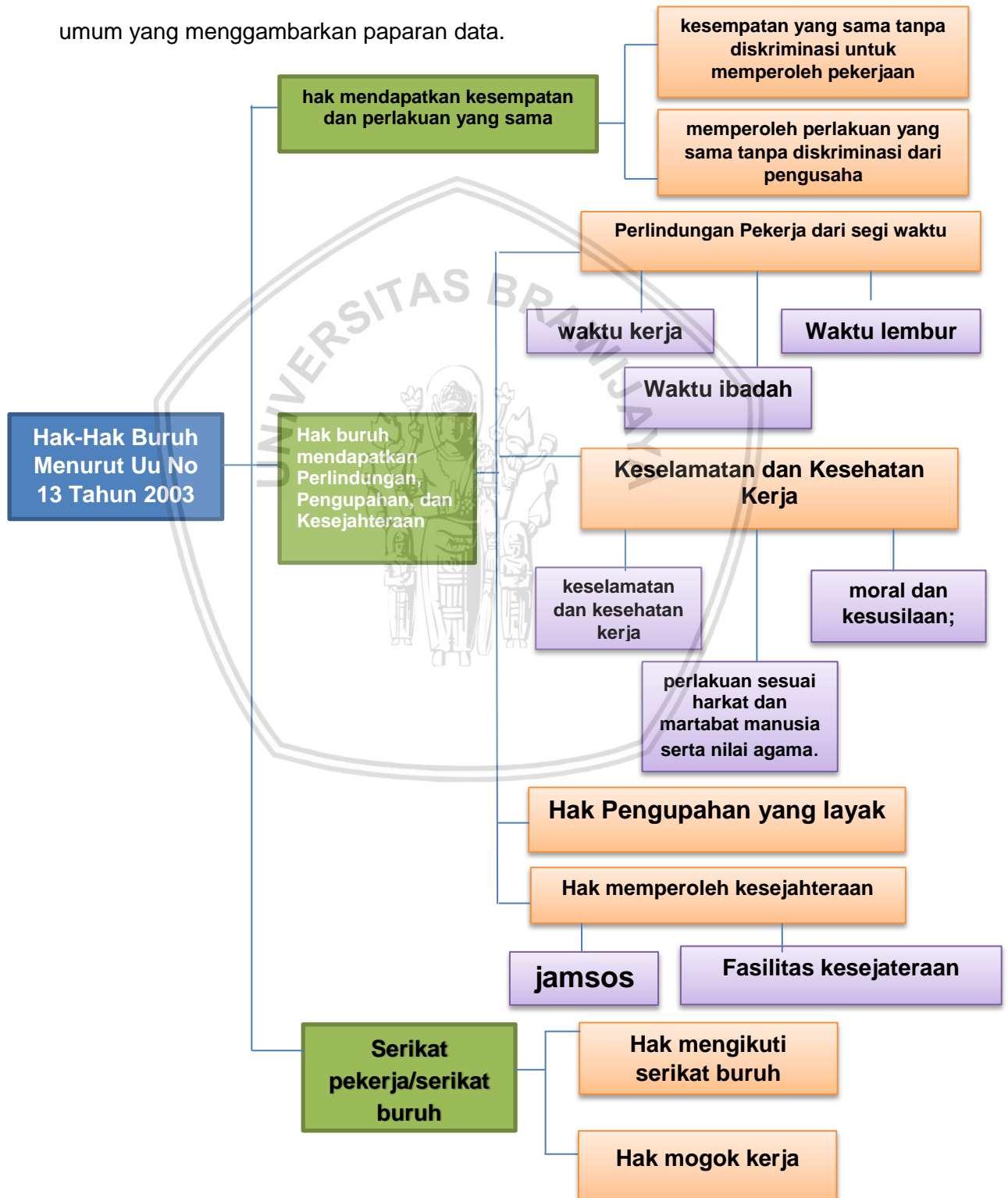
## 2. Ketekunan Pengamatan

Ketekunan pengamatan dilakukan untuk mengecek kebenaran sebuah data yang dihasilkan di lapangan dengan tekun, teliti, dan cermat dalam melakukan penelitian agar data yang diperoleh benar-benar data yang mempunyai nilai kevalidan kebenarannya.

## BAB IV

### PEMBAHASAN

Data dipaparkan secara deskriptif dan bagan digunakan untuk mempermudah pemahaman paparan data. Bagan dibawah ini merupakan bagan umum yang menggambarkan paparan data.



Gambar 4.1 Komponen Pemenuhan Hak Buruh Outsourcing Menurut UU

Bagan di atas adalah komponen-komponen hak-hak buruh menurut UU No 13 Tahun 2003 yang harus dipenuhi oleh setiap perusahaan. Komponen-komponen di atas telah diatur dalam UU keteagakerjaan demi kesejahteraan para buruh. Pada bab ini akan di bahas tentang Profil Kaabupaten Gresik, Profil PT KSS dan hasil temuan di lapangan mengenai pemenuhan Hak-Hak buruh Outsourcing Menurut UU No 13 Tahun 2003 di PT Karya Sidorukun Santosa Kabupaten Gresik.

#### **4.1. Profil Kabupaten Gresik**

##### **4.1.1. Keadaan Geografis Kabupaten Gresik**

Kabupaten Gresik adalah sebuah kabupaten di Provinsi Jawa Timur, Indonesia. Ibu kotanya adalah Gresik. Kabupaten Gresik memiliki luas 1.191,25 km<sup>2</sup>. Wilayah Kabupaten Gresik juga mencakup Pulau Bawean, yang berada 150 km lepas pantai Laut Jawa. Kabupaten Gresik berbatasan dengan Kota Surabaya dan Selat Madura di sebelah timur, Kabupaten Lamongan di sebelah barat, Laut Jawa di sebelah utara, serta Kabupaten Sidoarjo dan Mojokerto di sebelah selatan. Gresik dikenal sebagai kota tempat berdirinya pabrik semen pertama dan perusahaan semen terbesar di Indonesia, yaitu Semen Gresik. Bersama dengan Sidoarjo, Gresik merupakan salah satu penyangga utama Kota Surabaya, dan termasuk dalam kawasan Gerbang kertosusila.

Pada awal Kemerdekaan Indonesia, Gresik hanyalah sebuah kawedanan di bawah Kabupaten Surabaya. Didirikannya Pabrik Semen Gresik pada tahun 1953 merupakan titik awal industrialisasi di Gresik. Pada tahun 1974, status Kabupaten Surabaya dihapus dan sebagai penggantinya adalah Kabupaten Gresik, dengan bupati pertama H. Soeflan. Kawasan permukiman pun semakin melebar, dan bahkan pusat pemerintahan dipindahkan ke Kawasan Bunder.

Menurut literatur sejarah yang diterbitkan dari situs resmi pemerintah kabupaten Gresik (<http://gresikkab.go.id/profil/sejarah>), bahwa Gresik sudah dikenal sejak abad ke-11 ketika tumbuh menjadi pusat perdagangan tidak saja antar pulau, tetapi sudah meluas keberbagai negara. Sebagai kota Bandar, Gresik banyak dikunjungi pedagang Cina, Arab, Gujarat, Kalkuta, Siam, Bengali, Campa dan lain-lain. Gresik mulai tampil menonjol dalam peraturan sejarah sejak berkembangnya agama islam di tanah jawa. Pembawa dan penyebar agama islam tersebut tidak lain adalah Syech Maulana Malik Ibrahim yang bersama-sama Fatimah Binti Maimun masuk ke Gresik pada awal abad ke-11. Semula kabupaten ini bernama Kabupaten Surabaya (masuk wilayah administrasi Surabaya). Memasuki dilaksanakannya PP Nomor 38 Tahun 1974. Seluruh kegiatan pemerintahan mulai berangsur-angsur dipindahkan ke Gresik dan namanya kemudian berganti dengan Kabupaten Daerah Tingkat II Gresik dengan pusat kegiatan di Kota Gresik.

Kabupaten Gresik yang merupakan subwilayah pengembangan bagian (SWPB) tidak terlepas dari kegiatan subwilayah pengembangan Gerbang Kertasusila (Gresik, Bangkalan, Surabaya, Sidoarjo, Lamongan). Termasuk salah satu bagian dari 9 subwilayah pengembangan jawa timur yang kegiatannya diarahkan pada sektor pertanian, industri, perdagangan, maritim, pendidikan, dan industri wisata. Dengan ditetapkannya Gresik sebagai bagian salah satu wilayah pengembangan Gerbang-kertosusila dan juga sebagai wilayah industri, maka kota Gresik menjadi lebih terkenal dan termashur, tidak saja di persada nusantara tetapi juga ke seluruh dunia yang ditandai dengan munculnya industri multi modern yang patut dibanggakan bangsa Indonesia.

#### 4.1.2. Keadaan Perekonomian Kabupaten Gresik

Gresik dikenal sebagai salah satu kawasan industri utama di Jawa Timur. Beberapa industri di Gresik antara lain Semen Gresik, Petrokimia Gresik, Nippon Paint, BHS-TEX, Industri perkayuan/ Plywood dan Maspion. Gresik juga merupakan penghasil perikanan yang cukup signifikan, baik perikanan laut, tambak, maupun perikanan darat. Gresik juga terdapat sebuah Pembangkit Listrik Tenaga Gas dan Uap berkapasitas 2.200 MW. Antara Gresik dan Surabaya dihubungkan oleh sebuah Jalan Tol Surabaya-Manyar, yang terhubung dengan Jalan Tol Surabaya-Gempol. Selain itu perekonomian masyarakat Gresik banyak ditopang dari sektor wiraswasta. Salah satunya yaitu Industri Songkok, Pengrajin Tas, Pengrajin Perhiasan Emas & Perak, Industri Garment (konveksi). Di utara kota Gresik juga tepatnya di kota Sedayu merupakan penghasil sarang burung walet terbesar di Indonesia.

Kondisi perekonomian Kabupaten Gresik pada tahun 2012 dilihat dari Jumlah Produk Domestik Regional Bruto Atas Dasar Harga Konstan sebesar Rp19.409.867.960.000,- sedangkan Jumlah Produk Domestik Regional Bruto Atas Harga Berlaku sebesar Rp50.976.371.490 ribu rupiah.

Adapun Struktur Ekonomi Kabupaten Gresik tahun 2012 berdasarkan Produk Domestik Regional Bruto atas Harga Konstan tahun 2000 didominasi oleh Sektor Industri Pengolahan dengan kontribusi sebesar 49,52%, Sektor Perdagangan, Hotel dan Restoran sebesar 22,82%, dan Sektor Pertanian sebesar 7,83%. Demikian pula berdasarkan Produk Domestik Regional Bruto atas Harga Berlaku juga didominasi oleh Sektor Industri Pengolahan dengan kontribusi sebesar 49,31%, Sektor Perdagangan, Hotel dan Restoran sebesar 24,44%, dan Sektor Pertanian sebesar 8,61%. Dengan demikian gambaran ekonomi Kabupaten Gresik adalah Daerah Industri dan Perdagangan dengan didukung Pertanian yang mantap.



Tahun 2012 ditargetkan pendapatan daerah sebesar Rp1.556.273.473.722,33 dan terealisasi sebesar Rp1.650.603.336.995,55 atau 106,06 %. Pencapaian pendapatan daerah tersebut telah melebihi proyeksi pendapatan daerah dalam RPJMD 2011-2015 pada tahun 2012 yaitu sebesar Rp1.331.991.080.000,- bahkan telah melampaui proyeksi pendapatan daerah dalam RPJMD 2011-2015 pada tahun 2014 yaitu sebesar Rp1.574.186.023.000,

#### **4.2. Profil PT Karya Sidorukun Santosa**

PT. KARYA SIDORUKUN SENTOSA beralamatkan di Jalan Amak Khasim No. 29 Desa Sidorukun, Gresik, Kode Pos 61112, nomer telpon 031-3970189. PT KSS ini berdiri sejak tanggal 14 September 2009, dengan jenis usaha jasa kemasyarakatan, sosial dan perorangan yang produk akhirnya menyediakan jasa tenaga kerja atau outsourcing. Selama kurang lebih sepuluh tahun sejak berdiri, PT KSS sudah memiliki ribuan pekerja outsourcing yang di salurkan di perusahaan-perusahaan besar di daerah Gresik, misalnya PT WILMAR NABARI INDONESIA, PT PERTAMINA HULU, PPT BANK MANDIRI dll.

PT. KARYA SIDORUKUN SENTOSA merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang pengadaan barang dan jasa secara umum. Sebagai perusahaan yang sedang berkembang serta memiliki visi untuk menjadi perusahaan penyedia barang dan jasa terkemuka di level Nasional. PT. KARYA SIDORUKUN SENTOSA sangat mengutamakan keselamatan, kesehatan kerja dan kondisi lingkungan terhadap aset perusahaan serta setiap proyek kegiatan yang dilakukan PT. KARYA SIDORUKUN SENTOSA dengan pihak pemberi kerja. Untuk mewujudkan visi tersebut, kami berkomitemn untuk :

- Menempatkan keselamatan dan kesehatan tenaga kerja dan pihak terkait antara lain pemberi kerja, rekanan serta pihak lain yang terlibat kegiatan yang di lakukan PT. KARYA SIDORUKUN

SENTOSA di setiap lokasi kerja PT. KARYA SIDORUKUN SENTOSA dalam prioritas utama

- Memperhatikan pengendalian dampak lingkungan untuk setiap kegiatan yang di lakukan oleh PT. KARYA SIDORUKUN SENTOSA
- Patuh dan taat terhadap peraturan pemerintah yang berlaku terkait dengan keselamatan, kesehatan kerja dan lingkungan.
- Melakukan tindakan perbaikan secara berkelanjutan di lokasi kantor PT. KARYA SIDORUKUN SENTOSA serta setiap lokasi proyek kegiatan perusahaan.

Beberapa kegiatan untuk mewujudkan komitmen di atas adalah sebagai berikut :

- Melakukan identifikasi dan pengendalian atas semua potensi bahaya yang mungkin ditimbulkan disetiap kegiatan PT. KARYA SIDORUKUN SENTOSA.
- Membentuk struktur organisasi profesional yang bertanggung jawab menangani penerapan K3LL secara berkelanjutan.
- Menyediakan sarana dan prasarana yang memadai bagi seluruh pihak yang berkepentingan
- Melakukan pengembangan kapasitas bagi setiap karyawan perusahaan dalam rangka peningkatan pengetahuan terkait K3LL.

### **4.3. Hasil Temun Lapangan / Hasil Penelitian Pemenuhan Hak-Hak Buruh**

#### **Outsourcing dalam Perspektif Ekonomi Islam dan UU Nomer 13**

#### **Tahun 2003 pada PT KSS**

##### **4.3.1. Hak Mendapatkan Kesempatan dan Perlakuan yang Sama**

Perlindungan tenaga kerja mendapat perhatian khusus dari undang-undang karena masalah perlindungan tenaga kerja sangat rentan dengan adanya pelanggaran-pelanggaran. Setiap buruh berhak mendapatkan perlakuan yang sama, tanpa adanya perbedaan dan deskriminasi. Dalam suatu perusahaan juga tidak diperbolehkan menggolong-golongkan pekerja berdasarkan ras, agama, suku dan budaya sehingga menimbulkan deskriminasi, karena setiap buruh wajib mendapatkan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan.

Berikut perlindungan tenaga kerja berdasarkan aspek hak mendapatkan kesempatan dan perlakuan yang sama menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan, diantaranya :

- a. Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. (Pasal 5)
- b. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. (Pasal 6 )

Melihat paparan di atas, hendaklah semua buruh mendapatkan haknya dalam hal memiliki kesempatan yang sama tanpa adanya deskriminasi dalam hal memperoleh pekerjaan. Menurut hasil di lapangan melalui wawancara kepada tiga narasumber mengenai hak buruh memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan, semua narasumber sepakat mengatakan jika tidak ada deskriminasi dalam hal memperoleh pekerjaan. Berikut adalah kutipan wawancara oleh buruh outsourcing.

Sudah mas. Tetangga saya itu ada yang umurnya di atas empat puluh tahun tapi masih bisa dipekerjakan dibidang cleaning service.  
(W/BO/KP/9-05-2018)

Salah satu narasumber yang bekerja sebagai buruh outsourcing menjelaskan jika semua bisa bekerja, sekalipun usianya sudah termasuk dalam kategori tidak produktif lagi sebagai pekerja baru. Namun pihak perusahaan masih mengusahana untuk dapat mempekerjakan dibidang cleaning service. Usaha tersebut dapat mengurangi angka pengangguran. Hal tersebut juga didukung oleh hasil wawancara yang dilakukan kepada manager perusahaan, sebagai berikut;

Sudah mas. Semua boleh kok kerja di sini, asalkan syarat-syaratnya terpenuhi. Menyerahkan foto, fotocopy KTP, sama ijasah mas  
(W/MP/KP/12-05-2018)

Menurut manager perusahaan semua boleh bekerja di PT KSS menjadi tenaga outsourcing, tidak dibatasi jenis kelamin, tingkat pendidikan, ras, agama dan usia selama calon buruh masih mampu bekerja. Syarat untuk menjadi buruh outsourcing di PT KSS sangatlah mudah, hanya menyerahkan tiga dokumen pendukung seperti KTP, Foto diri dan Ijasah terakhir.

Namun dari hasil observasi yang dilakukan peneliti, ada calon buruh yang hendak melamar menjadi tenaga outsourcing, namun beliau tidak memiliki ijasah, karena hanya lulusan SD. Pihak perusahaan atau PT KSS tetap mengusahakan agar beliau tetap bisa bekerja sesuai dengan kemamouannya yaitu pada bidang bongkar muat barang di PT Wilmar Nabati Indonesia.

Selain mendapatkan hak yang sama dalam memperoleh kerja, para buruh juga memiliki hak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Setiap buruh hendaknya mendapatkan perlakuan yang baik dari atasan dan tidak dibeda-bedakan antara buruh satu dengan buruh lainnya. menurut hasil wawancara dari tiga narasumber, di peroleh hasil bahwa masih

ada atasan yang memperlakukan buruh dengan tidak adil dan di deskriminasi. Berikut adalah hasil wawancara yang dilakukan kepada buruh yang menjadi anggota serikat berkaitan dengan hak buruh mendapatkan perlakuan yang sama tanpa adanya deskriminasi dari atasan.

sudah, tapi ya gitu mas terkadang masalah pembagian lembur aja ee..  
terkadang pilih-pilih. ee.. karyawan yang terlalu dekat sama atasan ya..  
diutamakan.  
(W/ASB/KP/11-05-2018)

Pernyataan tersebut juga selaras dengan pernyataan dari salah satu informan yang menjadi buruh outsourcing. Beliau mengaku mendapatkan perlakuan yang kurang baik dari atasan. Berikut adalah kutipan hasil wawancara dengan buruh outsourcing.

kadang atasan itukan membeda-bedakan ya mas yah, seperti ee.. cara menegur, cara bicara itu juga kadang dibedakan. Kalau eh..kita kalau atasan kita tidak suka sama kita atau apa pasti menegurnya juga lebih nylekitlah mas..  
(W/BO/KP/9-05-2018)

Setelah mendapatkan informasi diatas, peneliti juga mengkonfirmasi pernyataan dari kedua informan tersebut kepada informan lainnya yang menjabat sebagai manajer perusahaan. Menurut informan terakhir, tidak ada masalah dalam hal perlakuan dari atasan, namun setelah peneliti menggali informasi lebih dalam, informan mengaku terkadang mendapat laporan dari buruh-buruh jika pernah mendapatkan perlakuan yang tidak adil dalam hal waktu istirahat. Berikut adalah kutipan wawancara.

Gimana mas ya, biasanya kalau anak-anak curhat itu kalau ada yang akrab dengan kasip paling kalau pas jam istirahatnya sudah habis tapi kopinya belum habis di suruh habiskan dulu, istilahnya di beri waktu istirahat lebih lama dari yang lainnya, ya wes gitu-gitu aja se mas, ndak ada yang aneh-aneh.  
(W/MP/KP/12-05-2018)

Berdasarkan hasil wawancara kepada tiga naarasumber, hampir semuanya mengatakan bahwa adanya perlakuan yang tidak adil dan deskriminasi yang

dilakukan atasan kepada para buruh-buruhnya. Walaupun disetiap buruh berbeda-beda cara atasan memperlakukan secara tidak adil, ada yang tidak adil dalam pembagian waktu cuti, tidak adil dalam waktu istirahat, dan cara menegur jika ada buruh yang melakukan kesalahan. Seorang atasan hendaklah bersikap adil dan memiliki cara yang baik dalam menegur buruh yang melakukan kesalahan. Karena dalam islam janganlah memposisikan buruh sebagai alat produksi. Buruh yang notabene manusia memiliki sebuah kehormatan asasi yang langsung diberikan oleh Allah layaknya manusia lainnya yang dalam hal ini menjadi majikannya.

Islam sangat menjunjung tinggi kehormatan masing-masing individu. Sehingga dalam persoalan pekerjaan juga tidak bisa dibenarkan jika seorang majika menjadikan buruh atau pegawainya sebagai manusia yang kurang terhormat. Dalam Islam, buruh mendapat tempat yang sangat tinggi sebagai seorang pekerja sebagaimana seorang majikan juga bekerja dengan mempekerjakannya.

Dengan demikian, entitas pekerja baik majikan maupun pegawai atau buruh, keduanya disejajarkan. Dalam hadis disebutkan:

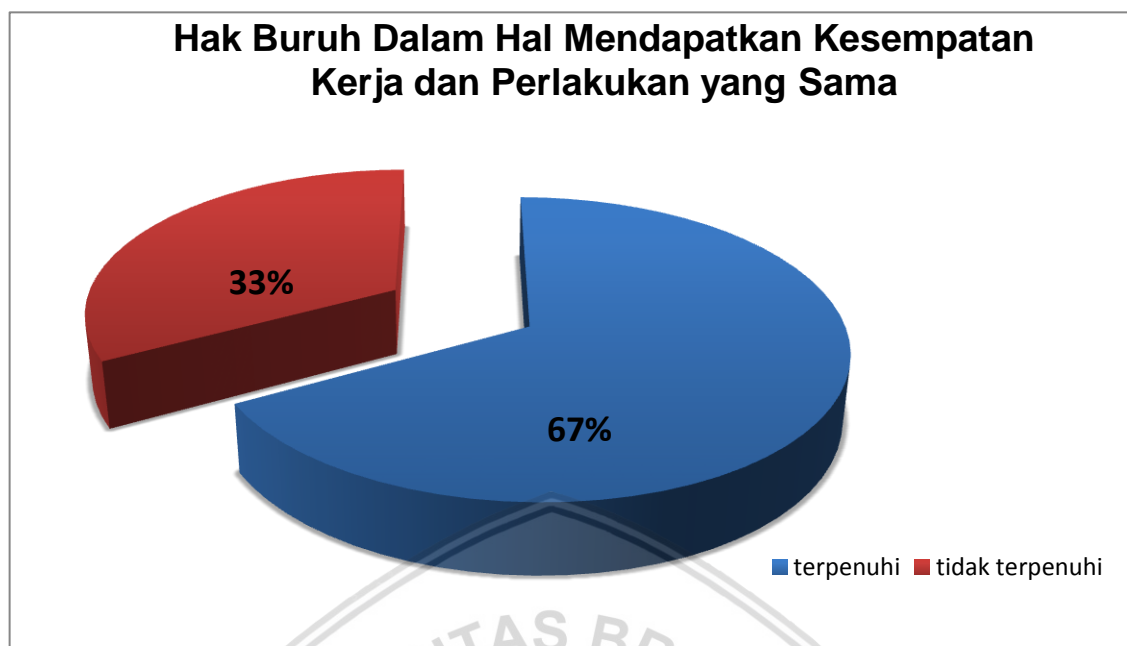
“Sesungguhnya mereka yang bekerja di bawah (pengawasan)mu adalah saudaramu. Allah menempatkan mereka untuk bekerja denganmu. Maka jika seorang saudara bekerja di bawah (kepemimpinan) saudara lainnya, maka merupakan kewajiban atas saudara yang berkuasa untuk memberi makanan yang sama kepada saudara mudanya sebagaimana ia memberi bagian kepada dirinya sendiri dan memberinya pakaian yang sama sebagaimana yang ia pakai dan tidak membebankan terlalu banyak beban kerja pada pundak (pekerja) sehingga mereka menanggung beban terlalu berat. Dan ketika mereka terbebani terlalu berat, maka hendaknya engkau membantu mereka.” (H.R. al-Bukhari) dalam M. Makmun Abha (2013:23)

Melihat hadis diatas, hendaknya seorang atasan memperlakukan buruh dengan sebaik-baiknya dan seadil-adilnya. Karena sesungguhnya



buruh adalah saudaramu yang mana kedudukannya di mata Allah SWT adalah sama.

Selain melakukan wawancara dan observasi, peneliti juga melakukan penyebaran angket kepada seratus tiga belas buruh outsourcing di PT KSS mengenai hak memperoleh kesempatan kerja dan perlakuan yang sama tanpa adanya deskriminasi dari atasan. Diperoleh hasil sebanyak 67% haknya sudah terpenuhi. Sedangkan sebanyak 33% haknya belum terpenuhi. Menurut buruh masih terdapat perlakuan yang kurang menyenangkan dari atasan misalnya jika buruh hendak tidak masuk karena ada kepentingan keluarga, tidak diberikan ijin harus ada penggantinya padahal buruh tersebut mengambil jatah cutinya, dan lain-lain. Rata-rata pernyataan yang dikeluhkan buruh dalam angket hampir sama dengan informan yang peneliti wawancarai. Menurut Winarto Surakhmad (2007 : 216) jika hasil perhitungan angket antara 51%-75% tergolong dalam kategori yang artinya ditafsirkan sebagian besar hak-hak buruh terpenuhi. Pemenuhan hak buruh dalam hal memperoleh kesempatan kerja dan perlakuan yang sama yang disebar melalui angket mendapatkan prosentase sebesar 67%, berikut adalah diagram dari perhitungan angket.



**Gambar 4.2** hasil perhitungan angket “pemenuhan hak buruh dalam hal memperoleh kesempatan kerja dan perlakuan yang sama”.

Menurut paparan diatas, kesimpulan dari pemenuhan hak buruh dalam hal mendapatkan Kesempatan dan Perlakuan yang sama menurut UU No 13 Tahun 2003 di PT KSS baik dari hasil wawancara, observasi dan angket dapat di katakan sudah terpenuhi dengan baik dalam aspek mendapatkan kesempatan kerja yang sama. Semua orang berpeluang yang sama untuk mendapatkan pekerja tanpa dibedakan dari segi usia, jenis kelamin, ras, dan agama. Semua orang dapat bekerja dengan syarat yang telah di tetapkan oleh perusahaan. Namun dalam aspek mendapatkan perlakuan yang sama dari atasan, masih belum terpenuhi dengan baik. Terbukti masih ada buruh yang mendapat perlakuan tidak adil dari atasan dan masih didiskriminasi baik dalam perkataan saat menegur maupun pembagian waktu lembur.

#### **4.3.2. Hak buruh mendapatkan Perlindungan waktu kerja, Pengupahan, dan Kesejahteraan**

##### **4.3.2.1. Perlindungan Pekerja dari Segi Waktu**

Buruh atau pekerja adalah manusia biasa yang memerlukan waktu istirahat, karena itu untuk menjaga kesehatan fisiknya harus dibatasi waktu kerjanya dan diberikan waktu istirahat. Undang-Undang di bidang ketenagakerjaan memberikan batasan mengenai hal ini, misalnya untuk pekerja yang bekerja untuk enam hari kerja dalam seminggu tidak boleh mengerjakan pekerjaan lebih dari tujuh jam sehari atau empat puluh jam seminggu. Dalam UU No 13 Tahun 2003 BAB X Paragraf 4 telah di atur mengenai perlindungan pekerja di lihat dari segi waktu kerja. sebagai berikut :

- 1) 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu. (pasal 77b)
- 2) waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu. ( pasal 78)
- 3) Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya. (pasal 80)

Menelaah pasal-pasal di atas, maka buruh tidak boleh bekerja melebihi waktu yang telah di tentukan. Selian itu buruh harus diberikan hak sepenuhnya untuk melakukan sholat lima waktu bagi buruh yang beragama islam. Saat melakukan lembur, perusahaan juga tidak boleh membebankan waktu lembur di atas tiga jam kepada para buruh, karena selain melanggar hak buruh, juga akan membahayakan keselamatan buruh jika lembur terlalu lama. Dikhawatirkan buruh akan kelelahan saat bekerja.

Menurut hasil wawancara dari informan, waktu kerja di perusahaan tersebut sudah sesuai UU dengan waktu istirahat yang sudah sesuai, yakni satu jam

istirahat untuk delapan jam kerja. Berikut adalah salah satu hasil wawancara dari informan buruh outsourcing.

Iya mas kalau bekerja maksimal kan delapan jam, jadikan juga sesuai waktu yang ditetapkan pemerintahlah. Iya mas, delapan jam kerja itu, satu jam istirahat.  
(W/BO/PPK/9-05-2018)

Pernyataan tersebut juga diperkuat dengan jawaban manager perusahaan mengenai waktu kerja, yakni sebagai berikut.

Sudah mas, di sini delapan jam kerja satu jam istirahat, ada tiga shift, pagi siang sama malam.  
(W/MP/PPK/12-05-2018)

Mengenai waktu lembur, perusahaan juga tidak pernah memberikan buruh waktu lebih dari tiga jam. Paling sedikit buruh lembur selama setengah hingga satu jam, paling lama waktu lemburnya adalah tiga jam, itupun jika orderan perusahaan sedang ramai-ramainya. Ketiga informan juga membenarkan mengenai hal tersebut, bahwa waktu lembur tidak pernah melebihi tiga jam. Berikut adalah kutipan wawancara informan anggota serikat buruh.

Iya mas..ee kalau masalah lembur satu sampai dua jam.  
(W/ASB/PPK/11-05-2018)

Pernyataan tersebut diperkuat dengan hasil wawancara kepada informan buruh outsourcing, sebagai berikut.

*Iya mas ...kalau ada ee.. pesanan misalnya ada orderan lebih banyak juga bisa dilemburkan sampai tiga jam tergantung keramaian ordernya pabrik mas. Jadi kalau ada lebih pesanan lebih banyak juga lemburnya lebih lama. Tapi maksimalnya tetap tiga jam ya mas ? Tetep tiga jam mas, karena kalau lebih saya juga tidak mau.*  
(W/BO/PPK/9-05-2018)

Mengenai waktu ibadah, pekerja sudah diberikan kebebasan untuk melakukan kewajibannya, yakni sholat lima waktu bagi yang beragama islam. Menurut hasil wawancara kepada informan biasanya untuk melakukan sholat dilakukan secara bergiliran, bisa tiga sampai lima orang dan yang lain bertugas

untuk menjaga mesin. Berikut adalah kutipan wawancara yang dilakukan kepada informan buruh outsourcing dan anggota serikat buruh.

Iya mas kalau eeh..waktunya sholat ya ada biasanya dikasih waktu untuk melakukan sholatlah secukupnya aja. Itu bergantian ya apa langsung semua mas ? Bergantian mas, karena kalau langsung semua itu mesinnya gak ada yang ngontrol jadinya. Kalau waktu jumat mas gimana ? Jumat biasanya yang cowok-cowok itu dikasih waktu dikasih istirahatlah istilahnya disuruh jumat kan ada yang cewek-cewek.

(W/BO/PPK/9-05-2018)

Iya mas pasti. Itu Jamnya sudah sesuai dengan waktunya beribadah yah mas ? Yah giliran mas, kan gak bisa di tinggal langsung. Berapa orang mas biasanya ? tergantung apa..tempat ibadahnya paling gak gitu empat sampai lima orang secara bergantian.

(W/ASB/PPK/11-05-2018)

Peneliti juga mengkonfirmasi jawaban dari kedua informan tersebut kepada manager perusahaan. Jawaban antara manager dan dua informan juga sama.

Berikut kutipan wawancara informan manager perusahaan.

Sudah, boleh sholat lima waktu, tapi biasanya di batasi 3 sampai orang, yang lain jaga mesin. Kalau waktu jum'tan gimana pak? o.. ya boleh semua mas yang laki-laki, kan itu wajib.

(W/MP/PPK/12-05-2018)

Pada perusahaan ini, saat sholat jumat semua laki-laki diberikan istirahat sekitar satu jam untuk mengikuti sholat. Saat laki-laki melaksanakan sholat jumat, pekerja wanita yang bertanggung jawab untuk menjalankan mesin dan produksi. Sehingga tidak ada alasan atau larangan bagi kaum laki-laki untuk meninggalkan sholat jumat.

Hal di atas sudah sesuai dengan prinsip negara demokrasi, melakukan internalisasi terhadap standar, harapan, norma, ide dan keyakinan yang dipegangnya adalah hak azasi. Dalam hal ini buruh berhak mengetahui, memahami, dan mengambil tindakan sesuai dengan nilai-nilai yang diyakininya. Dalam konteks seorang buruh muslim, nilai tersebut adalah keimanannya, yakni diwujudkan dalam ketekunan melakukakn ibadah sholatlimaa waktu. Keimanan

dalam perspektif ini adalah keyakinan pada keesaan Allah yang terbangun jauh sebelum ia dilahirkan, sebagaimana dinyatakan sabda Nabi berikut:

“Tidak masuk Surga orang pelit, penipu, pengkhianat, dan orang yang jelek pelayanannya terhadap majikan. Sedangkan orang yang pertama kali mengetuk pintu Surga adalah para buruh yang baik terhadap sesamanya, taat kepada Allah, dan kepada majikannya.” (HR Ahmad) dalam M. Makmun Abha (2013:25)

Oleh karena itu hak buruh untuk melaksanakan ibadah sesuai waktunya tanpa adanya pemotongan upah sudah dipenuhi oleh perusahaan. Begitu juga untuk waktu kerja dan waktu lembur, semuanya sudah sesuai dengan teori dan UU Nomer 13 Tahun 2003. Dalam hal ini perusahaan memenuhi semua hak buruh mengenai perlindungan dilihat dari waktu kerja. Perusahaan sudah memberikan hak-hak buruh, sehingga buruh dapat bekerja dengan aman dan hati yang tenang tanpa meninggalkan waktu ibadah.

#### **4.3.2.2. Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Kesehatan dan keselamatan kerja sangat penting bagi moral, legalitas, dan finansial. Semua organisasi memiliki kewajiban untuk memastikan bahwa pekerja dan orang lain yang terlibat tetap berada dalam kondisi aman sepanjang waktu. Praktek K3 (keselamatan kesehatan kerja) meliputi pencegahan, pemberian sanksi, dan kompensasi, juga penyembuhan luka dan perawatan untuk pekerja dan menyediakan perawatan kesehatan dan cuti sakit.

Setiap buruh berhak mendapatkan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik. Bukan hanya secara fisik melainkan secara mental dan psikologis. Dalam dunia kerja, perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta perlakuan yang sesuai moral dan kesusilaan tidak boleh luput dari perhatian perusahaan. Hal tersebut agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja



Dalam komponen ini akan di bagi menjadi tiga kategori, yakni pertama mengenai keselamatan dan kesehatan kerja, kedua mengenai moral kesusilaan, dan ketiga mengenai perlakuan yang sesuai harkat dan martabat manusia yang sudah dijelaskan pada UU No 13 Tahun 2003 BAB X Paragraf 5 yang mengatur mengenai hak-hak Keselamatan dan Kesehatan. Berikut akan diulas dan dibahas satu persatu mengenai komponen-komponen tersebut berdasarkan hasil pengamatan lapangan.

#### **a. Keselamatan dan kesehatan kerja**

Menurut sumakmur sebagaimana di kutip oleh Abdul Khakim, pengertian keselamatan kerja yaitu keselamatan yang berkaitan dengan mesin, pesawat alat kerja, bahan dan proses pengolahannya landasan tempat kerja dan lingkungannya, serta cara-cara melakukan pekerjaan. Darwan Prinst mengemukakan pendapat bahwa kesehatan kerja yaitu, suatu aturan yang mengatur tata cara dilaksakannya suatu pekerjaan, sehingga dapat menjamin kesehatan buruh.

Dari penjelasan diatas, perusahaan harus menjamin kesehatan dan keselamatan pekerja bagi semua buruh. Perusahaan harus meminimalisir terjadinya kecelakaan ditempat kerja. Selain itu, kesehatan pekerja saat bekerja tidak boleh luput dari perhatian. Banyak usaha yang dapat dilakukan perusahaan dalam menjamin hak-hak buruh untuk mendapatkan keselamatan dan keehatan kerja. Salah satunya dengan menyediakan rambu-rambu keselamatan dan alat-alat keselamatan bagi para buruh.

Menurut hasil observasi dan wawancara dari tiga informan, diperoleh hasil bahwa perusahaan sudah menyediakan rambu-rambu pada perusahaan dan terdapat APAR (Alat Pemadam Api Ringan). Selain itu buruh yang bekerja, terutama pada bidang maitenan atau mesin wajib memakai alat-alat K3 seperti

helm, rompi, kacamata dan sepatu sesuai standart yang telah ditentukan. Berikut kutipan wawancara menurut informan buruh outsourcing.

Sudah mas, karena P3K itu ada buat keselamatan karyawan juga buat kebutuhan semua karyawan.  
(W/BO/PPK/9-05-2018)  
Sudah mas, semua disiapkan secara safety jadi bila yang bilamana Yang lebih berbahaya pasti disuruh memakai safety itu tadi.  
(W/BO/PPK/9-05-2018)

Peneliti juga menanyakan pertanyaan serupa kepada manager perusahaan.

Berikut adalah jawaban manager.

Sudah, salah satunya ada apar atau alat pemadam api ringan.  
Apakah Buruh/pekerja sudah diberikan alat-alat K3 seperti helm, kacamata, sepatu, dan rompi guna menunjang keselamatan saat bekerja?  
Sudah mas, terutama yang bagian maintenance atau mesin.  
(W/MP/PPK/12-05-2018)

Dalam hal kebersihan ditempat kerja, pada perusahaan ini juga sudah bersih. Hak tersebut karena sudah ada cleaning service yang disediakan secara khusus untuk manjagakebersihan tempat pekerja. Dari hasil wawancara, yang palling banyak dikeluhkan oleh para buruh adalah kurangnya fentilasi udara sehingga banyak debu berkeliaran dan menimbulkan suasana yang panas dan pengap. Berikut adalah kutipan wawancara dari dua informan, yakni buruh outsourcing dan anggota serikat buruh.

Sudah mas, kalau secara lingkungan bersih. Cuma ditempat saya bekerja itu fentilasinya kayaknya kurang jadi agak pengap-pengap panas gitu.  
(W/BO/PPK/9-05-2018)

Kalau kotor ya pasti mas. Ditempat perusahaan yang saya tempati itu produksinya skim bahan pelamir itu. Yang saya keluhkan tidak adanya sirkulasi udara jadi debunya gak bisa keluar.  
(W/ASB/PPK/9-05-2018)

Untuk mengkonfirmasi kebenaran data tersebut, peneliti juga mengajukan pertanyaan yang sama kepada informan manager perusahaan, berikut adalah jawaban informan.

*Sebetulnya masih banyak ruangan yang banyak debunya terutama bagian gudang. Kalau untuk lantainya sudah bersih kan ada cleaning servisnya.*

(W/MP/PPK/12-05-2018)

Dapat disimpulkan dalam hal keselamatan dan kebersihan tempat kerja, perusahaan ini sudah memenuhi kewajibannya, yakni menyediakan tempat yang nyaman dan bersih bagi buruh. Hal ini sudah sesuai dengan teori pada UU No 13 Tahun 2003. Hal ini juga sudah selaras dengan hadist di bawah ini.

“Para perkerja adalah saudaramu yang dikuasakan Allah kepadamu. Maka barang siapa mempunyai pekerja hendaklah diberi makanan sebagaimana yang ia makan, diberi pakaian sebagaimana yang ia pakai, dan jangan dipaksa melakukan sesuatu yang ia tidak mampu. Jika terpaksa, ia harus dibantu” (HR. Ahmad) dalam M Makmun Abha (2013:25) .

Hadis ini sangat jelas menyatakan bahwa keamanan buruh berada dalam tanggungan para majikan. Keamanan dalam hal keselamatan dan kesehatan buruh adalah tanggung jawab majikan atau perusahaan tempat buruh bekerja. Pada perusahaan ini sudah memenuhi kriteria dalam hal tersebut. Sehingga tidak ada hak buruh yang dilanggar. Walaupun masih ada beberapa yang perlu diperbaiki dari segi fasilitas.

#### **b. Perlakuan Sesuai Harkat Dan Martabat Serta Nilai Agama**

Dalam istilah ilmu ekonomi, buruh dianggap sebagai sumber daya yang dimiliki manusia yang digunakan dalam proses produksi, sehingga buruh adalah input atau faktor pengeluaran atau biaya produksi. Sementara dalam Islam, faktor buruh tidak harus dianggap sebagai biaya produksi atau faktor pengeluaran, karena hal itu akan merendahkan derajat manusia sebagai wakil Allah di atas bumi.

Seorang buruh yang menjual tenaganya untuk mendapatkan imbalan upah, sejatinya dia menjual sebagian dari apa yang dimilikinya, dan bukan menjual dirinya. Maka tidak semestinya buruh dianggap sebagai faktor produksi atau

biaya pengeluaran. Oleh karena itu buruh harus mendapatkan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat serta nilai-nilai agama. Selain dalam hukum islam, dalam UU No 13 tahun 2003, juga telah dijelaskan bahwa buruh memiliki hak untuk mendapatkan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat serta nilai-nilai agama.

Menurut hasil wawancara pada beberapa informan, apakah pernah mengalami tindakan penganiyaan oleh atasan ( baik penganiyaan berupa tindakan maupun perkataan) dan apakah sudah mendapatkan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan matabat manusia, nilai-nilai agama (misalnya tidak ada perbuatan pelecehan seksual dll ). Sebagian besar menjawab tidak ada perbuatan yang tidak menyenangkan dari atasan yang melanggar harkat dan martabat sebagai manusia. Perlakuan penganiyayaan berupa kekerasan fisik juga tidak pernah terjadi.

Namun salah satu informan yang berasal dari buruh outsuorcing mengaku pernah mendapatkan tindakan penganiyaan secara kata-kata atau verbal. Berikut adalah kutipan jawaban.

Tidak mas secara fisik, kalau cuma eeh dari mulut ee.. istilahnya bicara kasarlah pernah beberapa kali aja.  
Kenapa itu biasanya mendapatpelakuan itu ?  
Ya kalau terlalu lama di toilet atau apa di bilang ngelewes, di bilang nyolong balung ta apa gitu.  
(W/BO/PPK/9-05-2018)

Saat peneliti mengkonfirmasi jawaban tersebut kepada informan lainnya yang mengaku tidak pernah mengalami kekerasan baik secara fisik maupun perkataan, kedua informan tersebut sepakat mengatakan tidak pernah ada masalah. Berikut adalah kutipan jawaban.

*Gak mas. Gak samasekai.*  
(W/ASB/PPK/11-05-2018)

Peneliti ahkirnya menggali data lebih dalam melalui observasi dan melihat keterangan-keterangan buruh dalam pernyataannya didalam angket. Terdapat

beberapa pernyataan jika kekerasan secara verbal biasanya dilakukan atasan kepada buruh-buruh outourcing yang baru atau kepada buruh yang tidak terlibat dalam serikat buruh. Hal ini benar adanya, jika dikaji informan yang mengaku pernah mendapatkan kekerasan secara verbal merupakan buruh baru yang belum genap dua tahun. Sedangkan informan kedua yang mengaku tidak pernah mendapatkan kekerasan verbal merupakan anggota serikat buruh.

Perlakuan atasan yang menyerang buruh melalui verbal tentu saja tidak sesuai dengan UU mengenai hak buruh mendapatkan perlakuan yang sesuai harkat dan martabat manusia. Selain itu, Islam mengajarkan agar para majikan dan atasan bersikap *tawadu'* yang berwibawa dengan buruh dan pembantunya. Seorang majikan dituntut memiliki etika yang baik kepada pegawai dan buruhnya. Tidak dibenarkan jika mentang-mentang menjadi atasan dan pimpinan kemudian menggunakan kesempatan tersebut untuk menindas buruh dengan semaunya sendiri. Hal ini sebagaimana dalam hadis melalui jalur Abu Hurairah, bahwa Nabi SAW bersabda: "Bukan orang yang sombong, majikan yang makan bersama budaknya, mau mengendarai himar (kendaraan kelas bawah) di pasar, mau mengikat kambing dan memerah susunya." (HR. al-Baihaqi) dalam M. Makmun Abha (2013:28).

### **c. Perlakuan sesuai moral dan kesusilaan**

Tidak jauh berbeda dengan penjelasan diatas. Selain buruh wajib mendapatkan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama, buruh juga berhak mendapatkan perlakuan sesuai moral dan kesusilaan. Dalam hal ini, perusahaan wajib menyediakan toilet laki-laki dan perempuan secara terpisah. Hal tersebut bertujuan untuk mencegah timbulnya fitnah dan menimbulkan rasa aman serta nyaman.

Menurut hasil wawancara, perusahaan sudah memenuhi hak buruh untuk mendapatkan fasilitas toilet yang terpisah antara perempuan dan laki-laki. Berikut adalah kutipan jawaban dari informan.

Pastinya dipisah mas karena kalau jadi satu nanti timbul fitnah kalau ada yang masuk toilet secara bersamaan.  
(W/BO/PPK/9-05-2018)

Informan lain yaitu manager perusahaan juga menyatakan hal yang sama, beikkut adalah kutipan jawaban dari informan.

Sudah di pisah mas, karena itu demi kenyamanan pekerja juga.  
(W/MP/PPK/12-05-2018)

Selain masalah toilet yang terpisah, buruh berhak mendapatkan perlakuan yang sesuai moral dan kesusilaan yakni tidak mendapatkan perbuatan yang mengandung unsur pelecehan seksual. Menurut hasil wawancara semua informan sepakat mengatakan bahwa tidak pernah terjadi pelecehan seksual. Sehingga dapat disimpulkan bahwa perusahaan sudah memenuhi hak buruh dalam mendapatkan perlakuan yang sesuai moral dan kesusilaan. Hal ini juga sudah sesuai dengan arti dari surat An-Nahl ayat 90 yang berbunyi "*Allah memerintahkan berbuat adil, melakukan kebaikan, dan dermawan terhadap kerabat. Ia melarang terhadap keji, kemungkaran, dan penindasan. Ia mengingatkanmu supaya mengambil pelajaran.*" Dalam hal ini pemisahan toilet antara laki-laki dan perempuan dapat menghindarkan para pekerja dari perbuatan keji dan perbuatan mungkar.

#### **4.3.2.3. Hak Pengupahan yang Layak**

Dalam UU 13/2003 Pasal 1 angka 30, Upah adalah hak pekerja/buruh yang diter ima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu



pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Dalam UU No 13 Tahun 2003 BAB X bagian kedua telah di atur mengenai hak-hak pengupahan bagi buruh, sebagai berikut :

- 1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. (pasal 88)

Menurut penjelasan UU No 13 Tahun 2003 di atas mengenai upah dikatakan bahwa setiap buruh wajib atau berhak menerima upah yang layak. Upah yang layak dapat dikatakan upah yang sesuai bagi kemanusiaan sesuai dengan UMR atau UMKdisetiap daerah. Upah menurut Afzalur Rahman (1995:361) adalah harga dari tenaga yang dibayar atas jasanya dalam produksi. Sedangkan menurut Hendri Anto (2003:227), upah ( tsaman) adalah kompensasi atas jasa yang diberikan seorang tenaga kerja. Perampasan terhadap upah adalah suatu perbuatan buruk yang akan mendapat ancaman siksa Allah.

Oleh karena itu setiap buruh hendaknya wajib menerima Upah sesuai UMR atau sesuai dengan yang dijanjikan pihak outsourcing di awal. Jika ada pemotongan hendaknya jelas, untuk apa dan berapa jumlahnya. Dari hasil penelitian mengenai pengupahan pada perusahaan atau PT KSS, diperoleh hasil bahwa upah yang dibayarkan sudah sesuai dengan UMR atau UMK daerah Gresik. Berikut adalah salah satu hasil wawancara informan buruh outsourcing mengenai sistem pengupahan.

Kalau gaji itu biasanya UMK mas kalau di tempat saya, jadi mengikuti daerah wilayah UMK wilayah saya bekerja  
(W/BO/PPK/9-05-2018)

Untuk mendukung hasil jawaban dari informan pertama, peneliti juga menanyakan pertanyaan yang sama kepada informan kedua, yakni manager perusahaan. Berikut adalah kutipan jawaban.

Sudah mas.  
Itu ndak ada potongan lain-lain pak?

Pemotongannya ya untuk jaminan hari tua, bpjs, sama kalau ada hutang di koperasi.  
(W/MP/PPK/12-05-2018)

Pada perusahaan tersebut, gaji yang diberikan pada buruh sesuai dengan UMK atau sudah sesuai dengan yang dijanjikan diawal. Kalaupun ada pemotongan, biasanya karena buruh memiliki utang di koperasi atau potongan-potongan lainnya seperti BPJS dan Jaminan Hari Tua (JHT). Hal ini sudah sesuai dengan teori upah menurut Imam ahmad meriwayatkan sebuah hadist dari Abu Sa'id " bahwa Nabi SAW melarang mengontrak seorang ajir hingga upahnya menjadi jelas bagi ajir tersebut". Upah yang telah di sebutkan (ajrul musamma), yaitu upah yang telah di sebutkan dalam awal transaksi, syaratnya adalah ketika disebutkan harus disertai adanya kerelaan (diterima) oleh kedua belah pihak. Hal ini sudah sesuai, karena perusahaan telah membayarkan upah buruh sesuai dengan kesepakatan diawal atau sesuai UMR.

Dalam perspektif islam penentuan upah kerja, setidaknya dapat dipedomani Sunnah Rasulullah yang diriwayatkan oleh Bukhari dan Muslim dalam Suhrawardi dan Farid (2012:168), *"bahwa ajir khas pembantu rumah tangga, yang berada dibawah kekuasaan kepala rumah tangga hendaklah diberi makan seperti yang dimakan oleh keluarga rumah tangga, diberi pakaian seperti yang dipakai keluarga rumah tangga, jangan diberi pekerjaan diluar kekuatan wajar. Jika dibebani pekerjaan hendaklah dibantu untuk meringankan"*. Jika ketentuan hadist tersebut dikaitkan dengan perjanjian kerja pada umumnya, bahwa tingkat upah harus diberikan si majikan kepada si pekerja, haruslah dapat memenuhi :

- Kebutuhan pangan sipekerja,
- Kebutuhan sandang,
- Kebutuhan tempat tinggalnya.

Selain pembayaran upah kerja sesuai UMR dan syariat islam, pembayaran upah lembur buruh juga harus dibayarkan sesuai yang telah disepakati di awal. Seperti yang di katakan (ajrul mitsli) tentang Upah yang sepadan, yaitu upah yang sepadan dengan kerjanya serta sepadan dengan kondisi pekerjaannya. Maksudnya adalah harta yang dituntut sebagai kompensasi suatu transaksi yang sejenis pada umumnya. Dalam hal ini adalah upah lembur harus sepadan dengan kerjanya serta sepadan dengan kondisi pekerjaannya. Dalam perusahaan tersebut upah lembur yang dijanjikan setiap jamnya adalah enam belas ribu rupiah. Para buruh yang sudah bekerja lembur harus dibayar sesuai dengan kesepakatan upah lembur di awal. Dari hasil wawancara yang dilakukan upah lembur buruh sudah dibayar sesuai dengan kesepakatan di awal. Tidak ada pemotongan atau pengurangan upah lembur yang dilakukan perusahaan tersebut. Berikut adalah kutipan wawancara oleh dua informan yakni, buruh outsourcing dan anggota serikat buruh.

Iya mas. Kalau secara detailnya saya gak tau yah, Cuma sekitaran lima belas sampek enam belaslah perjamnya.  
(W/BO/PPK/9-05-2018)

Iya sudah mas.  
Berapa mas untuk satu jamnya ?  
Kurang lebih enam belas ribu.  
(W/ASB/PPK/11-05-2018)

Untuk mengkonfirmasi jawaban informan mengenai jumlah uang lembur perjamnya secara pasti peneliti juga melakukan wawancara kepada manager perusahaan berkaitan dengan besarnya uang lembur setiap jamnya. Berikut adalah kutipan wawancara.

Sudah mas, enam belas ribu per jam, kecuali tanggal merah bisa sampai tiga ratus ribu. Tapi lihat-lihat dulu tanggal merahnya, kalau idul fitri ya bisa sampai segitu, tapi tiga ratus ribu itu untuk tiga jam lo mas.  
(W/MP/PPK/12-05-2018)

Upah yang diterima buruh saat lembur pada hari biasa adalah sebesar enam belas ribu setiap jamnya. Jika buruh lembur saat tanggal merah, terutama

bertepatan dengan hari besar keagamaan seperti idul fitri, upah lembur yang diterima buruh bisa mencapai tiga ratus ribu rupiah per tiga jamnya.

Pembayaran upah gaji dan upah lembur buruh pada perusahaan tersebut sudah sesuai dengan UU dan teori-teori ekonomi serta teori islam. Sehingga buruh dapat menikmati gaji layak sesuai dengan kebutuhan penghidupan sehari-hari. Selain gaji buruh yang sudah sesuai, perusahaan tersebut juga tidak pernah membayar upah buruh melewati tanggal yang telah disepakati. Perusahaan tersebut tidak pernah terlambat membayar gaji para buruh. Hal tersebut sesuai dengan syariat islam, Nabi *shallallahu 'alaihi wa sallam* juga memerintahkan memberikan upah sebelum keringat si pekerja kering. Dari 'Abdullah bin 'Umar, Nabi *shallallahu 'alaihi wa sallam* bersabda,

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ

*"Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering."* (HR. Ibnu Majah, *shahih*).

Maksud hadits ini adalah bersegera menunaikan hak si pekerja atau buruh setelah selesainya pekerjaan, begitu juga bisa dimaksud jika telah ada kesepakatan pemberian gaji setiap bulan. Al Munawi berkata, "Diharamkan menunda pemberian gaji padahal mampu menunaikannya tepat waktu. Diantara bukti perhatian islam tentang upah pekerja adalah memerintahkan penyerahan upah langsung sehabis selesainya pekerja dari pekerjaannya. Bahwasanya Umar Radhiyallahu Anhu dalam ( Jaribah Al-Haritsi, 2010: 237) melarang penundaan hak dari orang yang memilikinya, dimana beliau mengatakan, *"Siapapun yang menyewa sesuatu, lalu pemiliknya telah melewati Dzulhulaifah, maka sesungguhnya dia telah wajib membayar sewanya"*.

Hal ini pula yang telah dilakukan perusahaan, membayar gaji buruh sesuai dengan tanggal yang disepakati diawal. Tidak menunggak upah buruh. Jadi

dapat disimpulkan dalam hal pemenuhan upah yang layak, perusahaan atau PT KSS sudah menunaikan kewajibannya dengan benar dan sesuai dengan Undang-Undang yang ada serta berdasarkan syariat islam.

#### **4.3.2.4. Hak Memperoleh Kesejahteraan**

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2003, hal 183) kesejahteraan adalah balas jasa lengkap (materi dan non materi yang diberikan oleh pihak perusahaan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktifitasnya meningkat. Dalam UU No 13 Tahun 2003 BAB X bagian ketiga telah di atur mengenai hak-hak kesejahteraan bagi buruh, sebagai berikut :

- 1) Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. (Pasal 99 )
- 2) Untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan. (pasal Pasal 100 ).

Kesejahteraan buruh merupakan salah satu hal yang paling krusial. Setiap perusahaan dituntut untuk dapat memenuhi kesejahteraan bagi para buruh. Program kesejahteraan bertujuan untuk mendorong para karyawan agar dapat bekerja seoptimal mungkin untuk menghasilkan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

Pada komponen kesejahteraan buruh, akan dibahas dari dua aspek, yakni aspek pertama mengenai jamsos atau jaminan sosial berupa BPJS dan JHT. Aspek kedua, berupa fasilitas kesehatan, yang dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.1 Program Kesejahteraan Pekerja

NO	Ekonomis	Fasilitas	Pelayanan
1.	Uang pensiun	Tempat beribadah	Kesehatan
2.	Uang makan	Koperasi	Bantuan hukum
3.	Uang transport	Cuti	Dll
4.	Tunjangan hari raya	Ijin	
5.	Bonus	dll	
6.	Uang duka		
7.	Pakaian dinas		
8.	Uang pengobatan		

Sumber : Malayu S.P. hasibuan, manajemen Sumber Daya Manusia, Hal 188

#### a. Jaminan Sosial

Dalam hidup, manusia menghadapi ketidakpastian, baik itu ketidakpastian yang sifatnya spekulasi maupun ketidakpastian murni yang selalu menimbulkan kerugian. Ketidakpastian murni inilah yang seringkali disebut dengan risiko. Untuk menghadapi risiko ini tentunya diperlukan suatu instrument atau alat yang setidaknya akan dapat mencegah atau mengurangi timbulnya risiko itu. Instrument atau alat ini disebut dengan jaminan sosial. Jaminan sosial yang biasanya diberikan perusahaan berupa BPJS dan JHT atau Jaminan Hari Tua. Begitupun pada perusahaan ini, jaminan sosial yang ada berupa BPJS atau JHT.

Menurut hasil catatan lapangan, untuk BPJS dipotongkan otomatis dari gaji buruh setiap bulan. Potongan BPJS ini sebesar 6% dari gaji. Namun pada PT KSS tidak semua dibebankan pada buruh, Jadi buruh hanya membayar sebanyak 2% dan sisanya sebesar 4% di tanggung oleh perusahaan. Dengan demikian, para buruh tidak mengalami pemotongan gaji yang lebih banyak untuk pembayaran BPJS karena sebagian sudah ditanggung oleh perusahaan. Pernyataan tersebut didukung dari jawaban informan manager perusahaan sebagai berikut.

Sudah mas. Kan bpjs itu potongannya enam persen dari gaji, Iha yang dua persen itu diambilkan dari gaji buruh, yang empat persen dari perusahaan. Jadi tidak dibebankan semua sama buruh.  
(W/MP/PPK/12-05-2018)



Menurut informan buruh outsourcing juga menyatakan hal yang sama, jika potongan tidak sepenuhnya dibebankan pada perusahaan. Namun, untuk detail nominalnya informan mengaku kurang memperhatikan detailnya, karena gajinya sudah otomatis masuk ke ATM. Berikut paparan dari informan.

dapat mas kalau BPJS

Itu dipotong dari gaji ?

Di potong dari gaji itu berapa persen gitu, gak semua full di bebaskan kepada karyawan jadi beberapa persen.

Nominalnya gak tau ya mas ?

Gak tau mas, soalnya gak ada slip gaji. Langsung masuk ke ATM.

(W/MP/PPK/12-05-2018)

Jadi dapat disimpulkan bahwa perusahaan ini sudah menerapkan teori keadilan yang dikemukakan oleh Abdul Ghofur dalam Suryani salah satu prinsip dalam ekonomi Islam adalah melarang terjadinya eksploitasi dari satu manusia pada manusia lainnya. Artinya, salah satu pihak yang bersepakat untuk suatu usaha (bisnis) tidak boleh menjadi kaya sendiri sementara pihak lain dalam situasi menderita. Dalam hal ini perusahaan tidak membiarkan buruh membayar semua tanggungan BPJS, melainkan dibantu sebesar 4%.

#### **b. Fasilitas Kesejahteraan**

Setiap perusahaan memberikan fasilitas kesejahteraan berbeda-beda, walaupun standar fasilitas buruh sudah ditentukan dalam UU Ketenagakerjaan. Namun tidak semua perusahaan memberikan fasilitas tersebut, dikarenakan banyak hal. Padahal fasilitas kesejahteraan adalah hak para buruh. Pada PT KSS fasilitas kesejahteraan yang sudah dipenuhi ialah, hak mendapatkan cuti, hak mendapatkan tunjangan hari raya, dan fasilitas kesejahteraan berupa koperasi. Hak buruh dalam mendapatkan cuti sudah sesuai dengan UU Ketenagakerjaan yakni 12 kali dalam satu tahun. Hal tersebut dibenarkan oleh informan salah satu anggota serikat buruh dan buruh outsourcing, berikut kutipan wawancara kedua informan tersebut.

Satu bulan satu hari mas dalam satu tahun dua belas yah.

(W/ASB/PPK/11-05-2018)

Dapat mas. Biasanya itu satu tahun dua belas kali, Cuma kan gak bisa di ambil langsung gak bisa diambil langsung 12x atau berapa, entah 1 bulan sekali entah berapa. Gak bisa di ambil langsung 12x.  
(W/BO/PPK/9-05-2018)

Untuk cuti yang masih tersisa atau jika cuti dalam satu tahun belum habis, maka tidak bisa diganti dengan uang alias hangus. Namun, menurut pemaparan manager perusahaan sebagai informan, jarang sekali pegawai yang masih memiliki jatah cuti dalam kurun waktu satu tahun. Berikut kutipan wawancara informan.

Sudah. Dua belas kali dalam setahun.  
Kalau masih ada sia bagaimana pak ?  
Kalau kebijakan diperusahaan ini hangus mas, tapi yah jarang mas ada yang sisa.  
(W/MP/PPK/12-05-2018)

Fasillitas kesejahteraan lainnya yakni berupa bonus tunjangan hari raya. Pada PT KSS tunjangan hari raya sudah diberikan sesuai dengan UU ketenagakerjaan yakni paling sedikit satu kali gaji. Semua informan sepakat mengatakan bahwa mereka sudah mendapatkan tunjangan hari raya sebesar satu kali gaji. Berikut adalah salah satu kutipan pernyataan buruh outsourcing yang menjadi informan.

Sudah mas di tahun kemarin, Cuma kalau biasanya sih satu kali gaji, waktu itu saya belum satu tahun bekerja baru sepuluh bulan jadi keluarnya belum juga belum full satu kali gaji  
(W/BO/PPK/9-05-2018)

Namun kebijakan di PT KSS, buruh akan mendapatkan satu kali gaji penuh apabila sudah bekerja selama satu tahun lebih. Jika buruh bekerja dibawah satu tahun maka THR yang diberika tidak penuh satu kali gaji. Selain mendapatkan fasilitas kesejahteraan berupa THR, pada PT KSS juga menyediakan fasilitas kesejahteraan berupa koperasi. Koperasi tersebut terletak diluar perusahaan. Pada koperasi ini semua buruh memiliki hak untuk melakukan pinjaman baik berupa uang maupun barang dan kebutuhan sehari-hari. Untuk pembayarannya

akan dipotongkan otomatis dari gaji buruh. Hal ini sudah sesuai dengan UU tenaga kerja No 13 tahun 2003 Pasal 100 yang berbunyi “Untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan”. Fasilitas kesejahteraan tersebut dapat berupa koperasi bagi para buruh.

Patut disayangkan karena pada PT KSS karena tidak semua fasilitas kesejahteraan buruh terpenuhi. Fasilitas kesejahteraan yang tidak terpenuhi diantaranya tidak memperoleh uang makan dan uang transport. Padahal uang transport dan uang makan adalah salah satu hak buruh yang harus terpenuhi. Para buruh mengaku jika mereka tidak mendapatkan uang makan dan uang transport, melainkan hanya uang gaji. Berikut adalah kutipan dari anggota serikat buruh yang dijadikan sebagai informan.

Enggak mas kalau uang transport.  
(W/ASB/PPK/11-05-2018)

Peneliti mencoba mengkonfirmasi pernyataan tersebut kepada manager perusahaan yang juga menjadi informan. Berikut pernyataan dari informan.

Endak mas, jadi satu sama gaji  
Jadi satu itu maksudnya gimana pak ya?  
Jadi gini mas, perusahaan ini ndak memberikan uang makan atau uang transport, yah cuma UMR itu aja.  
(W/MP/PPK/12-05-2018)

Peneliti mencoba menggali informasi lebih dalam mengapa para buruh tidak mendapatkan uang makan dan uang transport. Manager perusahaan mengatakan, sudah menjadi kebijakan perusahaan dan perusahaan belum memiliki kemampuan untuk membayar uang makan dan uang transport para buruh. Berikut lebih detail jawaban wawancara dari informan.

Yah mau gimana lagi mas, itu sudah jadi kebijakan perusahaan. Karena perusahaan Cuma mampu membayar gaji sesuai UMR, kan percuma mas kalau ada fasilitas uang transport dan uang makan, kayak di pabrik lain tapi kalau bayar gaji karyawannya sering nunggak. Kan kalau di perusahaan ini gajinya alhamdulillah gak pernah nunggak mas.

Oh gitu ya pak?

Iya mas. Apalagi rata-rata loh yang kerja yah rumahnya dekat-dekat sini, warga kampung sini.

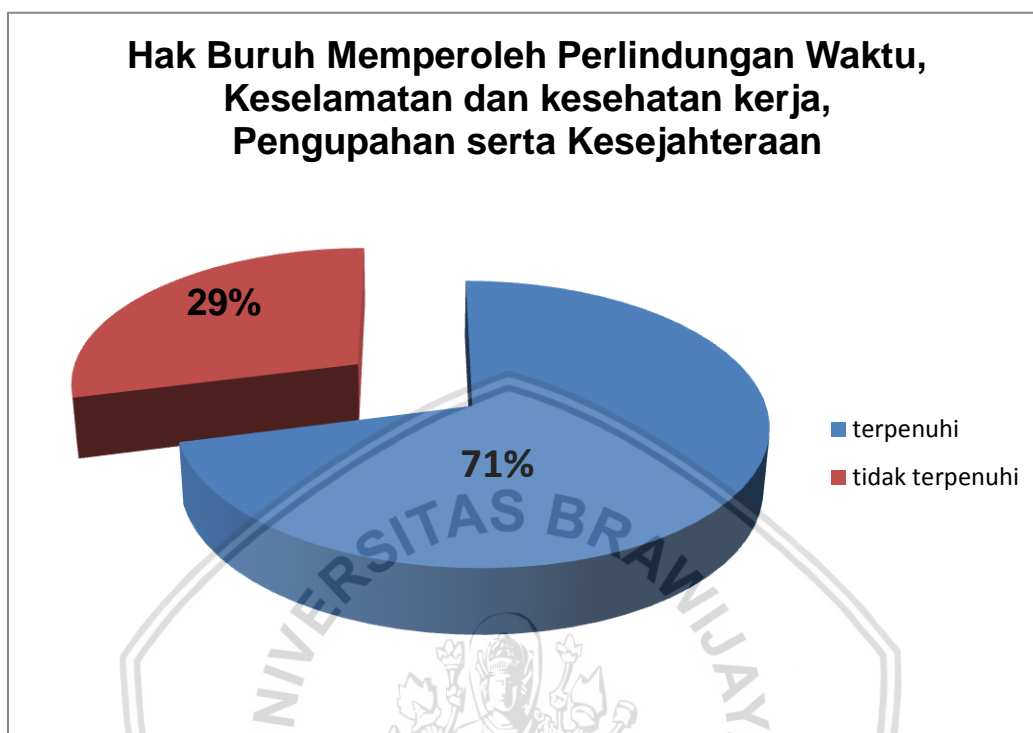
(W/MP/PPK/12-05-2018)

Jadi dapat dikatakan bahwa perusahaan saat ini belum mampu untuk menyediakan fasilitas berupa uang makan dan transport, dikarenakan dari sisi ekonomi atau keuangan perusahaan masih belum mampu untuk itu. Perusahaan lebih mengutamakan gaji karyawan agar bisa sesuai UMK dan pembayarannya tidak pernah terlambat. Selain itu, manager perusahaan juga mengatakan jika mayoritas buruh di PT KSS adalah warga sekitar. Sehingga kebutuhan akan uang transport dirasa belum terlalu mendesak.

Selain melakukan wawancara dan observasi, peneliti juga melakukan penyebaran angket kepada seratus tiga belas buruh outsourcing di PT KSS mengenai Hak buruh mendapatkan Perlindungan waktu kerja, kesehatan dan keselamatan kerja, Pengupahan, serta Kesejahteraan. Diperoleh hasil sebanyak 71% haknya sudah terpenuhi. Sebanyak 29% hak buruh belum terpenuhi. Jika melihat paparan diatas melalui wawancara dan di komparasi dengan jawaban buruh pada angket, hak buruh yang belum terpenuhi yakni dalam hal mendapatkan uang transport, uang makan dan jika belum satu tahun bekerja maka tunjangan hari raya belum satu kali gaji.

Selain itu masih terdapat buruh yang mendapatkan perlakuan yang sewenang-wenang dari atasan, misalnya cara menegur yang kurang sopan atau dengan kata-kata yang kurang pantas diucapkan seorang atasan kepada bawahan. Menurut Winarto Surakhmad (2007 : 216) jika hasil perhitungan angket antara 51%-75% tergolong dalam kategori yang artinya ditafsirkan sebagian besar hak-hak buruh terpenuhi. Pemenuhan hak buruh dalam hal memperoleh Perlindungan, Pengupahan, dan Kesejahteraan yang disebar melalui angket

mendapatkan prosentase sebesar 71%, berikut adalah diagram dari perhitungan angket.



**Gambar 4.3** hasil perhitungan angket “pemenuhan hak buruh dalam hal perlindungan waktu kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, pengupahan serta kesejahteraan”.

Menurut paparan diatas, kesimpulan dari pemenuhan hak buruh dalam hal mendapatkan mendapatkan Perlindungan waktu kerja, kesehatan dan keselamatan kerja, Pengupahan, serta Kesejahteraan menurut UU No 13 Tahun 2003 di PT KSS baik dari hasil wawancara, observasi dan angket dapat di katakan sudah terpenuhi sebagian besar. Terutama dalam hal pengupahan dan perlintunga waktu kerja. Namun, untuk aspek mendapatkan perlakuan yang baik sesuai marabat manusia masih belum terpenuhi. Terbukti masih ada buruh yang mendapatkan kekerasan verbal. Selain itu, dalam hal memperoleh faislitas berupa uang makan dan transport juuga belum terpenuhi dikarenakan ketidak mampuan perusahaan dari segi keuangan.

#### 4.3.3 Hak Mengikuti Serikat Buruh

Berdasarkan ketentuan umum pasal 1 Undang-undang Tenaga Kerja tahun 2003 no 17, serikat buruh/serikat pekerja merupakan organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi [hak dan kepentingan pekerja](#) serta meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Sedangkan Pada UU No 13 Tahun 2003 BAB XI bagian kedua telah di atur mengenai hak-hak buruh tentang serikat pekerja/serikat buruh sebagai berikut :

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. (Pasal 104)

Dalam pasal tersebut juga menjelaskan secara terperinci mengenai mogok kerja. Hak-hak apa saja yang diterima buruh selama melakukan demo dan mogok kerja, serta hal-hal apa saja yang tidak boleh dilakukan perusahaan. Melalui hasil wawancara kepada informan yang salah satunya adalah anggota serikat buruh menyatakan, bahwa perusahaan sampai saat ini masih melarang buruh untuk mengikuti serikat. Perusahaan selalu mengatakan jika serikat buruh hanyalah bertujuan untuk menentang perusahaan dan membuat perusahaan terpojok. Padahal menurut informan tersebut, mengikuti serikat buruh adalah hak semua buruh. Selain itu, mengikuti hak buruh dalam melindungi dirinya dari peraturan atau kebijakan yang dirasa merugikan buruh. Berikut adalah kutipan wawancara dari salah satu anggota serikat buruh yang menjadi informan.

Kalau membentuk serikat buruh yah jelas tidak mas, tapi kalau pihak perusahaannya ee...tapi kalau serikat nya sudah berdiri terus pihak perusahaan tau yah mau gimana lagi.  
Apakah Buruh/pekerja sudah diberikan kebebasan untuk menjadi anggota serikat buruh, berkumpul ?  
Yah ndak mas, ee..ppihka perusahaankan gak itu mas nggak apa, nggak seneng sama orang serikat itu.  
Ooh gitu mas yah ? kenapa kok gak seneng mas ?



Karena serikat itu kan..gmana yah..serikat itu kan nentang perusahaan jadi perusahaan itu gak bisa semena mena kalau kita gabung sama serikat.

Berati kalau ada kebijakan-kebijakan yang melenceng serikat yang maju yah mas ?

Iya mas.

**(W/ASB/SB/11-05-2018)**

Pernyataan yang serupa juga diungkap oleh buruh outsourcing yang menjadi informan. Menurut informan, buruh belum diperbolehkan untuk mengikuti serikat-serikat buruh. Berikut adalah kutipan wawancara oleh informan.

Tidak mas, itu tidak diijinkan.

Kenapa mas ?

Eeh karena...gimana yah mas pokoknya kalau serikat biasanya gak diijinkan ikut serikat-serikat kayak gitu

**(W/BO/SB/9-05-2018)**

Menelaah hasil wawancara diatas, perusahaan seolah menentang keras atau membatasi buruh untuk mengikuti serikat buruh. Padahal Sesuai dengan pasal 102 UU Tenaga Kerja tahun 2003, dalam melaksanakan [hubungan industrial](#), pekerja dan serikat pekerja mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan [kesejahteraan anggota beserta keluarganya](#) dan hak untuk mogok kerja. Untuk mengkonfirmasi jawaban tersebut, peneliti menanyakan pertanyaan yang sama kepada manager perusahaan mengenai hak mengikuti serikat buruh. Berikut adalah kutipan wawancara.

Nah, itu mas gimana yah.. sebetulnya itu kan hak buruh, tapi kalau bisa di hindarilah. Jadi biasanya tidak di perbolehkan.

Kenapa pak kook begitu ?

Yah orang-orang yang ikut serikat buruh itu mas, kadang ndak paham tujuan ikut organisasi serikat itu untuk apa, banyak yang di salah gunakan untuk berbuat semen-mena. Seperti ini mas contohnya, ada salah buruh yang ikut jadi anggota serikat. lhaaa waktu dia bikin kesalahan dan ditegur sama kasipnya, pas buruh itu pulang kerja, kasipnya di hadang dan di lempar sepatu pas kena kepalanya. Terus pihak perusahaan harusnya memberi sanksi tegas, misalnya berupa

SP. Lha buruh itu tadi malah ngancam perusahaan kalau diberikan SP malah akan demo, karena buruh tadi merasa banyak yang membela dari serikat buruh.

Oh gitu pak ya ?

Iya mas, jadi perusahaan sendiri merasa dilema kalau semua buruh diberi kebebasan ikut serikat. Kecuali kalau buruh mengerti maksud dan tujuan mengikuti serikat.

**(W/MP/SB/12-05-2018)**

Melihat jawaban dari manager perusahaan yang menjadi informan, dijelaskan mengapa perusahaan melarang buruh mengikuti serikat. Karena menurut informan, buruh belum memahami secara benar apa maksud dan tujuan dari serikat buruh. Buruh yang mengikuti atau menjadi serikat buruh sering berbuat onar dan melakukan tindakan anarkis. Sehingga dianggap meresahkan perusahaan dan buruh lainnya. Namun terlepas dari itu, mengikuti dan menjadi anggota serikat buruh adalah hak atau kebebasan semua buruh, karena hal tersebut telah di atur dalam UU Ketenagakerjaan.

Selain itu adapun hak-hak yang mengatur buruh dalam hal mogok kerja. Mogok kerja adalah tindakan pekerja/buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh serikat pekerja/serikat buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan. Mogok kerja harus dilakukan secara sah, tertib dan damai, setelah semua langkah penyelesaian perselisihan gagal. Dalam teori mogok kerja berdasarkan Pasal: 1, 137-145 UU Ketenagakerjaan (UU 13/2003), terdapat banyak aturan yang harus dipahami antara buruh dan perusahaan. Misalnya buruh tetap mendapatkan haknya berupa uang gaji hai itu saat melakukan mogok kerja, jika mogok kerjanya tertib dan sesuai prosedur. Perusahaan tidak diperbolehkan memberikan sanksi kepada buruh yang melakkukan mogok kerja selama mogok kerja dilakukan secara tertib dan sesuai prosedur. Pihak perusahaan juga tidak boleh menangkap buruh yang melakukan mogok kerja selama mogok kerja dilakukan secara tertib dan sesuai prosedur.

Pada perusahaan ini, saat buruh melakukan mogok kerja secara damai, aman, tertib dan sesuai dengan prosedur, pihak perusahaan tidak pernah melakukan penangkapan atau diadukan kepada pihak yang berwajib. Jawaban tersebut diperkuat dari pernyataan manajer perusahaan dan anggota serikat buruh yang menjadi informan. Berikut adalah kutipan jawaban informan.

Ndak mas, kalau untuk masaaah demo selama ndak ada tindakan anarkis atau kekerasan ndak di laporkan polisi. Kalau sampai terjadi pengerusakan yang merugikan perusahaan bagi material atauoun inmaterial yah kita laporkan mas. Tapi lahamdulillah selama ini belum pernah.

(W/MP/SB/12-05-2018)

Tidak mas. Selagi..selagi kita tidak anarki kita demo secara baik-baik yah gak ada.

(W/ASB/SB/11-05-2018)

Ketika buruh melakukan demo, walaupun sudah sesuai prosedur dan sudah mendapatkan ijin dari perusahaan, terkadang perusahaan masih memberi sanksi. Sanksi tersebut ialah biasanya nama-nama peserta yang ikut demo atau yang menjadi provokator akan dicatat oleh perusahaan. Catatan tersebut biasanya akan berpengaruh saat buruh tersebut akan memperpanjang kontrak, jika terlalu banyak catatan maka bisa jadi kontrak kerjanya tidak diperpanjang. Berikut adalah kutipan wawancara tiga narasumber mengenai hal tersebut.

Yah di catet mungkin ee..bisa mengurangi penilaian kita waktu perpanjang kontrak.

(W/ASB/SB/11-05-2018)

Kalau sanksi sih mungkin tidak tapi yang jelas nama-nama yang ikut demo gitu pasti di catat.

Kenapa mas kok di catet ?

Yah di catet mungkin ee..bisa mengurangi penilaian kita waktu perpanjang kontrak.

(W/MP/SB/12-05-2018)

Sanksi lain jika buruh melakukan mogok kerja adalah tidak diberikannya upah pada hari itu. Padahal diundang-undang dijelaskan jika buruh melakukan mogok kerja sesuai prosedur dan telah mengantongi ijin, maka perusahaan berhak

membayar upah buruh pada hari itu. Namun pada perusahaan ini upah buruh tidak dibayarkan. Berikut adalah pernyataan dari ketiga informan.

Ya itu tadi mas, di potong gaji waktu mogok kerja. Itu kan juga sanksi. Karena kita mogok kerja gara2 perusahaan tapi gaji kita di potong. Kalau ada demo mayday di desnaker itu tidak dipotong di gaji, itu dapat jatah beberapa orang yang di suruh ikut.  
(W/BO/SB/9-05-2018)

Kalau di bayar sih kayaknya nggak mas.  
(W/ASB/SB/11-05-2018)

Ya kalau diperusahaan ini kebijakannya tidak dibayar mas kalau mogok kerja. karena kalau buruh demo itu kan sebetulnya merugikan perusahaan mas, karena kan produksinya jadi terhenti.  
(W/MP/SB/12-05-2018)

Memang harus diakui, bahwa pemogokan buruh memang persoalan yang krusial. Pemogokan dapat diartikan sebagai penarikan diri seorang buruh dari pekerjaannya yang selama ini dilakukan, dengan harapan memperoleh perlakuan atau penghasilan yang lebih baik. Pressure ini akan mengakibatkan produksi terhenti, sehingga harga akan naik, dan majikan akan mengalami kerugian. Namun, perusahaan tetap berkewajiban untuk membayar upah buruh. Hal ini sebagaimana disebutkan dalam hadis berikut:

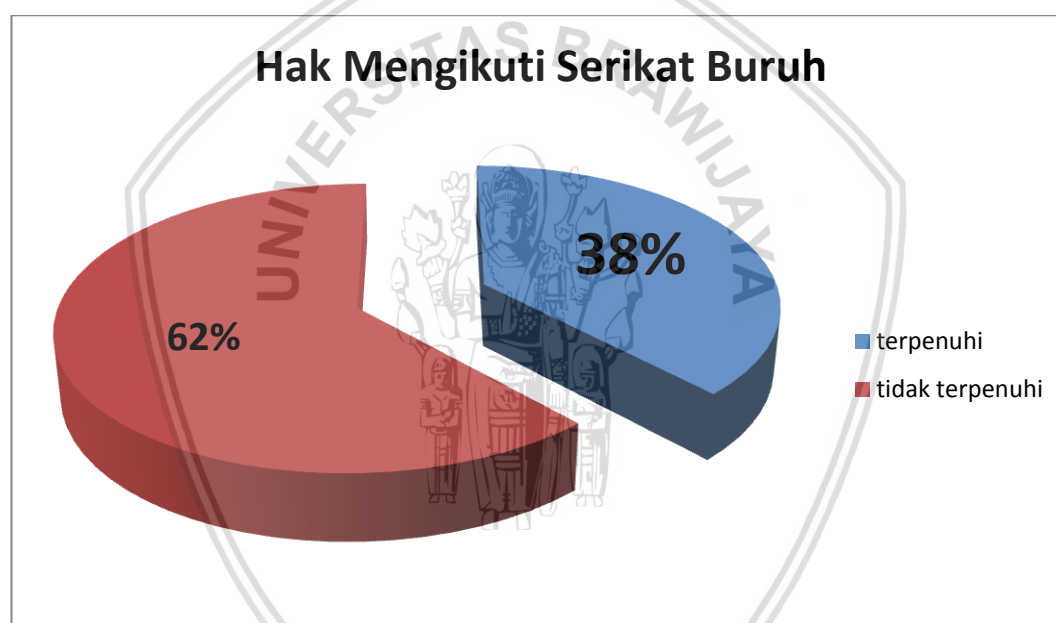
“Seorang laki-laki datang kepada Nabi. Ia bertanya: wahai Rasul, berapa kali seorang buruh layak dimaafkan (jika melakukan kesalahan). Nabi diam saja. Kemudian ia bertanya lagi, dan Nabipun hanya diam. Untuk pertanyaan yang ketiga kalinya, Nabi menjawab: Buruh harus dima’fkan, walaupun ia melakukan kesalahan 70 kali sehari.” dalam M. Makmun Abha (2013:26)

Maka dapat dikatakan bahwa hendaklah perusahaan tetap memberikan haknya, sekalipun buruh saat mogok kerja akan merugikan perusahaan karena produksinya terhenti sementara.

Selain melakukan wawancara dan observasi, peneliti juga melakukan penyebaran angket kepada seratus tiga belas buruh outsourcing di PT KSS mengenai Hak buruh serikat buruh. Diperoleh hasil sebanyak 38% haknya sudah terpenuhi dalam hal serikat pekerja. Sebanyak 62% hak buruh belum terpenuhi.

Jika melihat paparan diatas melalui wawancara dan di komparasi dengan jawaban buruh pada angket, hak buruh yang belum terpenuhi yakni dalam hal kebebasan untuk bergabung menjadi naggota serikat buruh, dan masih diberikan sanski sekalipun demo yang dilakukan sudah sesuai prosedur

Menurut Winarto Surakhmad (2007 : 216) jika hasil perhitungan angket antara 1% - 39% tergolong dalam kategori yang artinya ditafsirkan sebagian kecil hak-haknya terpenuhi. Pemenuhan hak buruh dalam serikat buruh terpenuhi yang disebar melalui angket mendapatkan prosentase sebesar 38%, berikut adalah diagram dari perhitungan angket.



**Gambar 4.4** hasil perhitungan angket “hak buruh mengikkuti serikat kerja”

Menurut paparan diatas, kesimpulan dari pemenuhan hak buruh dalam hal mendapatkan hak mengikuti serikat buruh menuurut UU No 13 Tahun 2003 di PT KSS baik dari hasil wawancara, observasi dan angket dapat di katakan hanya sebagian kecil terpenuhi. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil angket dan hasil wawancara kepada informan. Banyak dari para buruh yang dilarang untuk mengikuti serikat buruh, saat mogok kerja masih diberikan sanksi. Padahal hal tersebut dilarang dan tidak sesuai dengan peraturan yang ada.

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang sudah dipaparkan pada bab sebelumnya bisa ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- a. Pemenuhan hak-hak buruh pada PT KSS menurut hasil wawancara, penyebaran angket, dan observasi menunjukkan bahwa sebagian besar hak untuk mendapatkan perlakuan yang sama dan hak untuk memperoleh pekerjaan sudah terpenuhi dengan baik. Jika dilihat dari perolehan angket mendapatkan prosentase sebesar 67%, dapat ditafsirkan sebagian besar hak-hak buruh terpenuhi. Pemenuhan hak buruh dalam hal memperoleh Perlindungan, Pengupahan, dan Kesejahteraan yang disebar melalui angket mendapatkan prosentase sebesar 71%. Yang artinya ditafsirkan sebagian besar hak buruh terpenuhi. Pada PT KSS pekerja sudah mendapatkan upah yang layak sesuai dengan UMK dan syariat islam. Sehingga buruh tidak mengalami kesenjangan ekonomi. Pada aspek pemenuhan hak buruh untuk mengikuti serikat pekerja, dapat di katakan sudah sebagian kecil terpenuhi dengan perolehan angket sebnayk 38%. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil anget dan hasil wawancara kepada informan. Banyak dari para buruh yang dilarang untuk mengikuti serikat buruh, saat mogok kerja masih diberikan sanksi. Padahal hal tersebut dilarang dan tidak sesuai dengan peraturan yang ada.
- b. Dari segi ekonomi PT KSS telah memenuhi sebagian besar ketetapan hak-hak buruh berdasarkan UU Nomer 13 tahun 2003 dan dalam pespektif ekonomi islam. Bisa dilihat dari segi pemenuhan upah yang dibayarkan tepat pada waktunya dan sesuai dengan perjanjian diawal kerja. Pembayaran



upah gaji dan upah lembur buruh pada perusahaan tersebut sudah sesuai dengan UU dan teori-teori ekonomi serta teori ekonomi islam. Sehingga buruh mendapatkan gaji yang layak untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka sehari-hari. Namun, ada beberapa aspek yang tidak dapat dipenuhi oleh PT KSS yaitu tidak diberikannya uang makan dan uang transport kepada para buruh. Hal ini disebabkan karena perusahaan induk tidak memberikan fasilitas tersebut kepada buruh. Walaupun demikian Perusahaan ini sudah menerapkan teori keadilan yang dikemukakan oleh Abdul Ghofur dalam Suryani salah satu prinsip dalam ekonomi islam adalah melarang terjadinya eksploitasi dari satu manusia pada manusia lainnya. Artinya, salah satu pihak yang bersepakat untuk suatu usaha (bisnis) tidak boleh menjadi kaya sendiri sementara pihak lain dalam situasi menderita. Dalam hal ini perusahaan tidak melakukan pemotongan gaji yang berlebihan hanya untuk pembayaran JHT dan BPJS. Selain itu, dalam pemotongan BPJS tidak semua dibebankan kepada buruh, perusahaan membayar 4% dari total 6% yang harus dikeluarkan oleh buruh.

Penelitian ini dilakukan dengan menggali informasi dari tiga narasumber, yakni buruh outsourcing, buruh outsourcing yang menjadi anggota serikat buruh, dan manager perusahaan. Selain itu, penelitian ini juga menggali data melalui angket yang disebar kepada 113 buruh outsourcing di PT KSS. Data dalam penelitian ini akan lebih sempurna jika salah satu yang menjadi informan adalah ketua serikat buruh.

## 5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian diatas, berikut ini saran yang diberikan kepada Perusahaan Penyedia Jasa Outsourcing, Buruh dan peneliti berikutnya.

1. Kepada Perusahaan Penyedia Jasa Outsourcing diharapkan mampu memahami dengan jelas mengenai hak-hak buruh baik ditinjau dari segi hukum, ekonomi maupun dari segi persepektif islam agar tidak terjadi hal-hal yang dapat merugikan buruh dikemudian hari, dikarenakan kurangnya pemahaman mengenai hak-hak buruh.
2. Kepada Buruh Outsourcing diharapkan mengetahui segala informasi tentang hukum perburuan, baik kewajiban buruh maupun hak-hak buruh. Hal tersebut bertujuan agar buruh dapat memahami apa saja yang boleh dilakukan dan tidak boleh dilakukan buruh selama menjalani sistem kontrak dengan perusahaan penyalur tenaga kerja. Selain itu, jika buruh memiliki pemahaman yang luas mengenai informasi yang berkaitan dengan buruh akan menumbuhkan rasa aman, nyaman dan tentram dalam bekerja.
3. Kepada peneliti selanjutnya diharapkan mampu mengembangkan penelitian yang serupa dengan bidang kajian yang lebih luas lagi. Penelitian ini juga dapat dijadikan pembandingan apabila peneliti selanjutnya hendak mengambil topik materi yang sama dengan penelitian ini.